

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V NITRE**

**FAKULTA EURÓPSKYCH ŠTÚDIÍ A REGIONÁLNEHO  
ROZVOJA**

1131047

**OCHRANA PRÁCE VO VYBRANOM PODNIKATEĽSKOM  
SUBJEKTE**

**2011**

**Barbara Baláž**

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V NITRE  
FAKULTA EURÓPSKÝCH ŠTÚDIÍ A REGIONÁLNEHO ROZVOJA**

**OCHRANA PRÁCE VO VYBRANOM PODNIKATEĽSKOM  
SUBJEKTE**

**Bakalárska práca**

|                      |   |
|----------------------|---|
| Študijný program:    | Európske rozvojové programy                 |
| Študijný odbor:      | 6218700, verejná správa a regionálny rozvoj |
| Školiace pracovisko: | Katedra práva                               |
| Školiteľ:            | JUDr. Lýdia Bezáková, CSc.                  |
| Konzultant:          | Ing. Anton Somorovský                       |

**Nitra 2011**

**Barbara Baláž**

## **Čestné vyhlásenie**

Podpísaná Barbara Baláž vyhlasujem, že som bakalársku prácu na tému „Ochrana práce vo vybranom podnikateľskom subjekte“ vypracovala samostatne s použitím uvedenej literatúry.

Som si vedomá zákonných dôsledkov v prípade, ak uvedené údaje nie sú pravdivé.

V Londýne 4. mája 2011

**Barbara Baláž**

## **Pod'akovanie**

Touto cestou vyslovujem pod'akovanie mojej školiteľke pani JUDr. Lýdii Bezákovej, CSc. za pomoc, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovaní bakalárskej práce.

## **Abstrakt**

Práca zohráva dôležitú úlohu v ľudských životoch, nakoľko väčšina z nás trávi minimálne osem hodín denne v pracovnom prostredí, či je to na poli, v kancelárii, vo fabrike, atď. Z tohto dôvodu pracovné prostredie by malo byť bezpečné a neohrozujúce zdravie človeka. Inak povedané, ochrana zdravia a bezpečnosti pri práci zahŕňa sociálne, duševné a telesné zdravie pracovníkov, čiže „celého človeka“. Úspešné BOZP vyžaduje spoluprácu a účasť oboch zamestnávateľov, ako aj zamestnancov pri riešení problematiky, ako aj zváženie otázok týkajúcich sa pracovného lekárstva, priemyselnej hygieny, toxikológie, vzdelávania, technickej bezpečnosti, ergonómie, psychológie, atď.

Cieľom bezpečnosti pri práci je odstrániť alebo obmedziť riziká ohrozenia zdravia a životov ľudí, životného prostredia a majetku vyplývajúcich z pracovných činností na prijateľnú úroveň.

Hlavným cieľom bakalárskej práce je nazrieť do legislatívneho rámca BOZP a zdôrazniť práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca pri predchádzaní ohrozenia zdravia a bezpečnosti na pracovisku. Súčasťou práce je analýza pracovnej úrazovosti v pracovnom prostredí a opis zaistenia BOZP u vybraného podnikateľského subjektu. Práca obsahuje teoretické a praktické poznatky, ktoré sa súčasne prelínajú.

**Kľúčové slová:** bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, pracovný úraz, práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa, registrácia pracovného úrazu

## **Abstract**

Work plays a central role in people's lives, since most workers spend at least eight hours a day in the workplace, whether it is on a plantation, in an office, factory, etc. Therefore, work environments should be safe and healthy. In other words, occupational health and safety encompasses the social, mental and physical well-being of workers, that is the “whole person”. Successful occupational health and safety practice requires the collaboration and participation of both employers and workers in health and safety programmes, and involves the consideration of issues relating to occupational medicine, industrial hygiene, toxicology, education, engineering safety, ergonomics, psychology, etc.

The objective of safety is to eliminate or reduce risk to human health and life, environment and property arising from work activities to an acceptable level.

The objective of the theses is to explore and provide insight into the legal framework of occupational health and safety and point out the obligations and rights of employers and employees in process of prevention of health and safety at workplace. The theses also analyses accident occurrence at working environment and describes how are issues of both health and safety addressed in selected workplace. A continuous interplay between theoretical and empirical world has been implied throughout the theses.

**Key words:** occupation health and safety, occupation injury, rights and obligations of employee and employer, registration of occupational accidents

# Obsah

|  |           |
|--|-----------|
| Čestné vyhlásenie .....  | 2         |
| Pod'akovanie.....  | 3         |
| Obsah .....  | 6         |
| Zoznam skratiek a značiek.....   | 8         |
| Úvod .....   | 9         |
| <b>1 Prehľad súčasného stavu riešenej problematiky.....</b>                                | <b>11</b> |
| 1.1 Pohľady autorov na problematiku BOZP .....   | 11        |
| 1.2 Legislatíva BOZP v národnom i svetovom meradle .....                                   | 16        |
| 1.2.1 BOZP v medzinárodných dokumentoch.....   | 16        |
| 1.2.2 Európske inštitúcie pre BOZP .....   | 18        |
| 1.2.3 Slovenská republika v procese harmonizácie .....                                     | 18        |
| 1.2.4 Štátna politika BOZP SR .....  | 19        |
| <b>2 Cieľ práce.....</b>   | <b>22</b> |
| <b>3 Metodika práce.....</b>   | <b>23</b> |
| <b>4 Výsledky práce .....</b>  | <b>24</b> |
| 4.1 Povinnosti zamestnávateľa .....  | 24        |
| 4.2 Práva a povinnosti zamestnancov .....  | 26        |
| 4.2.1 Práva zamestnancov .....   | 26        |
| 4.2.2 Povinnosti zamestnancov .....  | 27        |
| 4.3 Dozor a kontrola nad BOZP .....  | 27        |
| 4.4 Pracovný úraz, iný úraz, závažný pracovný úraz, choroba z povolania.....               | 28        |
| 4.4.1 Registrácia pracovného úrazu .....   | 29        |
| 4.4.2 Oznamovacia povinnosť zamestnávateľa .....   | 30        |
| 4.4.3 Archivácia evidencie úrazov .....  | 31        |
| <b>5 Charakteristika podnikateľského subjektu.....</b>                                     | <b>32</b> |
| 5.1 Základné informácie o spoločnosti.....   | 32        |
| 5.1.1 Stav ľudských zdrojov .....  | 32        |
| 5.1.2 Organizačná štruktúra spoločnosti.....   | 33        |
| 5.2 Analýza stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej pošte,<br>a. s..... | 34        |
| 5.2.1 Rozbor pracovnej úrazovosti v roku 2010 .....  | 34        |
| 5.3 Pracovná zdravotná služba .....  | 39        |

|     |   |           |
|-----|---|-----------|
| 5.4 | Kontrola stavu BOZP .....                     | 41        |
| 5.5 | Výchova a vzdelávanie.....                    | 42        |
| 5.6 | Návrh opatrení na vylepšenie stavu BOZP ..... | 43        |
|     | <b>Záver .....</b>                            | <b>45</b> |
|     | <b>Zoznam použitej literatúry .....</b>       | <b>47</b> |



## Zoznam skratiek a značiek

atď. – a tak ďalej

a. i. – a iné

a pod. – a podobne

a. s. – akciová spoločnosť

BOZP – bezpečnosť a ochrana pri práci

č. – číslo

EHS – Európske hospodárske spoločenstvo

EÚ – Európska únia

FO – fyzická osoba

ISO - International Organization for Standardization

MZV SR – Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky

nar. – nariadenie

ods. - odsek

OSHA – Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

OSN – Organizácia spojených národov

PN - práceneschopnosť

resp. – respektíve

SP – Slovenská pošta, a. s.

SR – Slovenská republika

STN – Slovenská technická norma

š. p. – štátny podnik

t.j. – to je

tzn. – tak zvané

vyhl. – vyhláška

ZP – Zákonník práce

Z. z. – zbierka zákonov

## Úvod

Právo na ochranu života a zdravia je základným právom ľudského jedinca. Kvalita a úroveň ochrany „pracovného“ života a zdravia zamestnancov v širšom kontexte prezentuje kultúrnu, spoločenskú a ekonomickú vyspelosť zamestnávateľov a štátu. Zlepšovanie BOZP možno zabezpečiť predovšetkým vykonávaním preventívnych opatrení a konkrétnych programov zo strany zamestnávateľov, ktorými sa zlepšia pracovné podmienky a eliminujú riziká a faktory podmieňujúce vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce. Kontinuálne zlepšovanie BOZP možno podporiť sociálnou politikou vlády a aktívnym zapájaním sa oboch sociálnych partnerov do riešenia otázok problematiky, a to jednotlivo, ako aj vo vzájomnej spolupráci.

Svoje ekonomické a iné aktivity musí spoločnosť ako celok i jednotliví zamestnávateľia realizovať aj s výrazným zreteľom na vytváranie a udržiavanie vhodných pracovnoprávných vzťahov, pracovných podmienok a najmä požiadaviek na zaistenie BOZP. Predovšetkým optimalizovanie pracovných podmienok umožňuje dlhodobo udržiavať zdravie a pracovnú schopnosť zamestnancov. Pokladáme ich za nástroje humanizácie práce a zvyšovania kvality života. Tie následne vytvárajú podmienky na rozvoj celej slovenskej spoločnosti i jednotlivých zamestnávateľov, keďže výsledkom uplatňovania BOZP sú tiež korektné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktoré sú jedným zo základných predpokladov ekonomického rozvoja zamestnávateľa.

Je potrebné si uvedomiť, že dobrou úrovňou BOZP možno predchádzať a minimalizovať straty na ľudských životoch a zdraví vzniknutých v dôsledku pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce. Starostlivosť o bezpečné a zdravé pracovné podmienky zo sebou prinášajú aj hospodársky význam ako zníženie strát, vyššiu produktivitu, efektívnosť a kvalitu práce, ktorými zabezpečia prosperitu podniku a následne celej spoločnosti. V jednoduchosti možno povedať, že len zdraví a motivovaní zamestnanci prinesú pozitívny ekonomický výsledok.

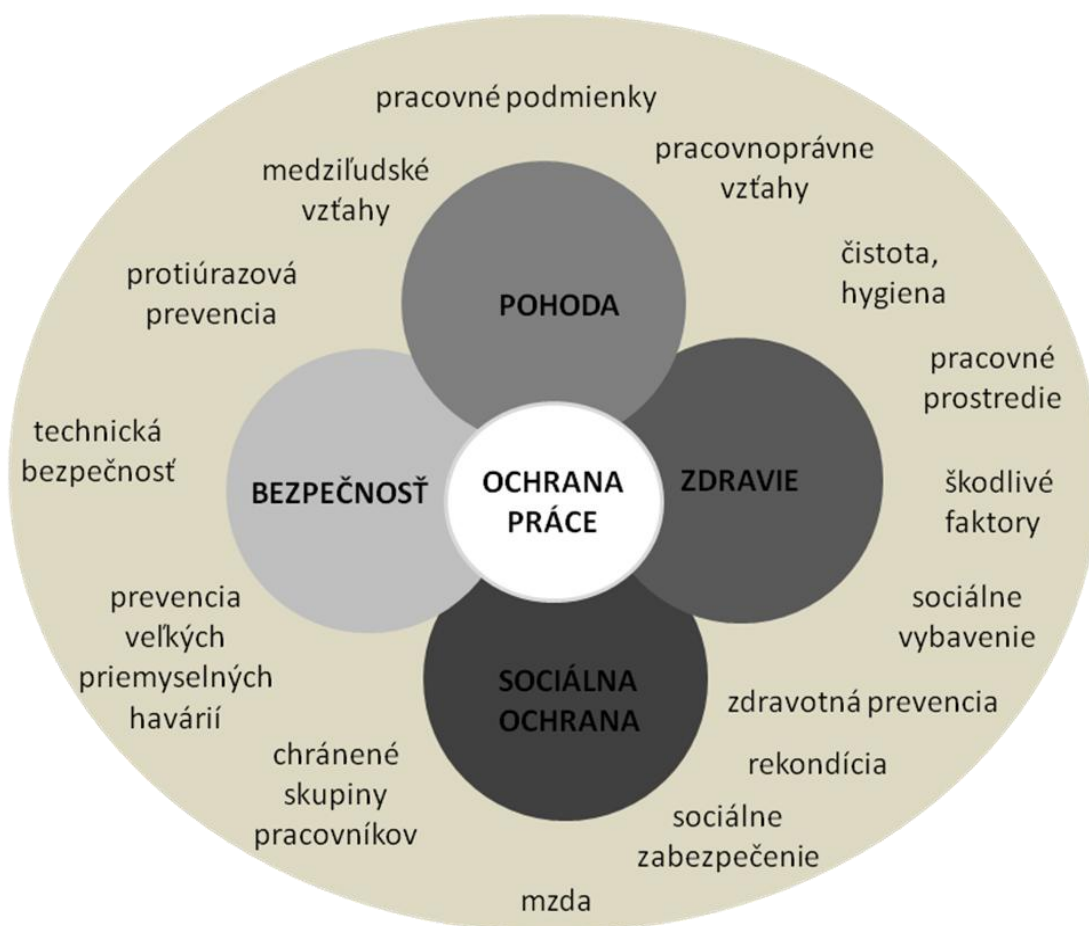
Po vstupe Slovenskej republiky do EÚ prešla legislatíva BOZP výraznými zmenami. Novodobá právna úprava kladie veľký dôraz na systém prevencie, ktorú

chápe ako systém opatrení plánovaných a vykonávaných vo všetkých oblastiach činnosti zamestnávateľa, ktoré sú zamerané na vylúčenie alebo obmedzenie rizika a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce a určenie postupu v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnanca (§ 3 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP).

Bakalárska práca je z časti venovaná právnej úprave problematiky BOZP. Z dôvodu jej rozsiahlosti som sa zamerala na zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a Zákonník práce. Snažím sa vysvetliť aké práva a povinnosti sú uložené zamestnancom a zamestnávateľom v spojitosti s prevenciou a ochranou zdravia, ako aj postup pri registrácii pracovného úrazu.

# 1 Prehľad súčasného stavu riešenej problematiky

Ochrana človeka pri práci by mala byť záväzkom každého zamestnávateľa, nakoľko hodnota človeka a cena jeho života je nedefinovateľná. Úlohou tejto kapitoly je priblížiť vnímanie problematiky súčasnými autormi. Definície a pohľady autorov na rôzne aspekty BOZP sa mierne odlišujú, ako to vyplýva z nasledujúceho textu.



Obrázok 1 Ochrana človeka pri práci (Fabiánová, 2010)

## 1.1 Pohľady autorov na problematiku BOZP

**Barancová, Schronk (2009)** vymedzujú bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ako súhrn práv a povinností účastníkov pracovného pomeru ako aj orgánov dozoru nad

bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, ktoré smerujú k zabezpečeniu opatrení a technických zariadení potrebných na dosiahnutie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

**Hatina, (2006)** vo svojom článku definuje pojem bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci ako účelné zlúčenie dvoch súvisiacich funkcií a to „bezpečnosti práce“ a „ochrany zdravia pri práci“. Ďalej tvrdí, že bezpečnosť práce v zjednodušenej forme predstavuje súbor opatrení, prostredníctvom, ktorých možno významne obmedziť poškodenie zdravia pri výkone činností. Súbor opatrení v tomto zmysle predstavuje súbor ciest, metód a prostriedkov určených na dosiahnutie vytýčenej strategickojej cieľovej funkcie, ktorou je ochrana zdravia pri práci, tzn. zachovanie zdravia, resp. vylúčenie jeho poškodenia. Poškodenie zdravia pri práci a následná strata práceschopnosti môže nastať z akýchkoľvek príčin vznikajúcich na pracovisku, resp. pri pracovnom procese, pričom poškodenie zdravia je každý pracovný úraz, choroba z povolenia, priemyselná otrava alebo iné poškodenie zdravia pri práci.

**Hatina, (1997)** píše, že bezpečnosť práce je fenomén, ktorý reprezentuje najmä ochranu človeka, jeho záujmov, psychického i fyzického zdravia. Organizácia bezpečnosti práce v súčinnosti s partnerskými disciplínami musí zabezpečiť progresívny rozvoj takej štruktúry práce, v ktorej základné vzťahy fungujú spoľahlivo s najmenším možným rizikom ohrozenia človeka. Organizácia vzťahov človeka, techniky a pracovného prostredia nesmie uprednostňovať najmä ekonomický efekt zvyšovania produktivity práce. Snaha o rozvoj produktivity práce sa musí podriaďovať predovšetkým záujmom ochrany človeka. Preto sa úlohy všeobecnej organizácie práce nevyhnutne zabezpečujú aj špecifickými úlohami organizácie bezpečnosti práce. Nástroje organizácie práce sa preto viažu s povinnosťou starostlivosti o ochranu človeka v pracovnom procese, o ochranu techniky v systéme práce, aj o ochranu pracovného prostredia v jeho vzťahu k človeku a technike v pracovnom procese. Organizácia bezpečnosti práce v podmienkach vyspelej civilizovanej spoločnosti sa stala neoddeliteľnou súčasťou všeobecnej organizácie práce a je dôležitým funkčným nástrojom zvyšovania kultúry postavenia človeka v pracovnom procese.

Ďalej uvádza, že porucha harmónie vo vzťahoch človeka, techniky a pracovného prostredia môže vyústiť v nehodu, ktorou sa rozumie spravidla jednorázová nepredvídateľná udalosť s následkami dočasného poškodenia zdravia človeka, alebo

smrteľného úrazu. Príčiny, ktoré vo svojich následkoch spôsobujú vznik nehôd, sa v podstate rozdeľujú do dvoch základných skupín. Sú to objektívne, väčšinou technické faktory a subjektívne ľudské faktory, to znamená, že vznik nehody predpokladá zdroj ohrozenia interakcie človeka a techniky v pracovnom prostredí. Predchádzať nehodovosti teda znamená poznať komplex príčinných vzťahov nehody, tzn. poznať príčinné vzťahy ľudských a technických faktorov pracovného procesu.

**Sabo, (2001)** charakterizuje bezpečnosť práce ako stav pracoviska, na ktorom je vysoká miera istoty, že pri dodržaní pravidiel (požiadavky predpisov pre bezpečnosť práce, hygienu, technologické a pracovné postupy a pod.) uplatňovaných pre príslušné pracovisko a pracovný proces a bez pôsobenia nepredvídateľných vonkajších vplyvov bude zlúčený alebo znížený vznik ohrozenia zdravia alebo života osôb či poškodenia alebo zničenia ich majetku. Sabo ďalej pripisuje dôležitosť chápania pojmu bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, ktorý definuje ako strategický cieľ súboru bezpečnostných opatrení a nie je rozhodujúce, či ide o opatrenia legislatívne, technické, organizačné, zdravotné, hygienické, výchovné, vzdelávacie, ekonomické alebo sociálne.

**Borba, (1988)** píše, že základným zmyslom a cieľom našej spoločnosti je človek, jeho bohatý a kultúrny život. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je súčasťou komplexnej starostlivosti o pracujúcich, v ktorej sa prelínajú záujmy a potreby ochrany života a zdravia ľudí, záujmy spoločensko-ekonomické a pracovnoprávne. V tejto súvislosti hovorí, že má ochrannopreventívnu funkciu, ktorá vychádza zo zásady, že na súčasnom stupni vedecko-technického pokroku je možné zabrániť každému poškodeniu zdravia vhodnými technickými a organizačnými opatreniami i výchovou bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci ako činiteľa ovplyvňujúceho spoločenskú produktivitu práce.

**Sabo, (2004)** uvádza, že procesy riadenia BOZP sú veľmi ovplyvňované procesmi riadenia kvality a ochrany životného prostredia. Z tohto vznikla idea integrovanej bezpečnosti, teda integrovanie systémov riadenia kvality, BOZP, požiarnej ochrany a ochrany životného prostredia. Podľa Saba má zavedenie účinného riadenia integrovanej bezpečnosti do efektívneho fungovania podnikateľského subjektu skutočný zmysel len v prípade, že má za cieľ:

- integrovať všetky nebezpečenstvá a ohrozenia do koherentného systému správy a nie spracovávať ich oddelene,

- do správy nebezpečenstiev a ohrození zapojiť každého zamestnanca podnikateľského subjektu na základe iniciatívy vedúcich zamestnancov,
- zefektívniť náklady na integrovanú bezpečnosť a tým zvýšiť konkurencieschopnosť podnikateľského subjektu,
- zlepšiť sociálnu klímu v podnikateľskom subjekte tým, že sa budú vo väčšej miere zohľadňovať potreby zamestnancov,
- zvýšiť autonómnosť podnikateľského subjektu v oblasti integrovanej bezpečnosti a znížiť tak potrebu zásahu inšpekčných orgánov,
- profitovať zo zlepšenia imidžu podnikateľského subjektu.

**Inštitút pre výskum práce a rodiny, (2008)** tvrdí, že zvyšovanie úrovne kvality bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci si vyžaduje implementáciu bezpečnostných zámerov do plánovacích a riadiacich štruktúr inštitútu. Je nevyhnutné, aby všeobecné zásady prevencie sa uplatňovali najmä pri formulovaní konkrétnych opatrení BOZP, prostredníctvom zvyšovania informovanosti zamestnancov, sústavnej kontroly a racionálnej spolupráce vedenia inštitútu so zamestnancami. BOZP je pritom ponímaná ako ochrana zamestnancov s ohľadom na všetky aspekty súvisiace s prácou vrátane prevencie psychickej záťaže, rešpektovania rovnosti príležitostí pre mužov a ženy na pracovisku a i. Bezpečnostné aspekty kvality práce, prostredia a uspokojivé pracovné podmienky je preto potrebné akceptovať ako predpoklad pohody pri práci a celkového zvyšovania kultúry práce. Politika BOZP má za cieľ nielen prispieť ku kvalitnému riadeniu ochrany zamestnancov, ale aj ovplyvňovať ich postoje k zdravému spôsobu života a k posilňovaniu zodpovednosti za vlastné zdravie.

**Národný inšpektorát práce, (2002)** vychádza z princípu, že na dosiahnutie dobrej úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci nestačí dodržiavať bezpečnostné predpisy, ale je nutné zaviesť aktívnu prevenciu do organizácie práce a pracovných podmienok. Je nutné aj nad rámec predpisov posudzovať, čo môže ohroziť ľudí pri práci, čiže je nutné posudzovať riziká. Posudzovanie rizík je systematické preverenie toho, čo môže na pracovisku ľuďom ublížiť alebo spôsobiť inú nežiaducu udalosť; zváženie, či sú súčasné bezpečnostné opatrenia dostatočné, aby sa nikto nezranil, ani neochorel; zhodnotenie špecifik jednotlivých pracovísk aj nad rámec bezpečnostných predpisov.

**Perichtová, (2004a)** zdôrazňuje, že pri zavádzaní systémov riadenia BOZP v organizáciách je žiaduce uplatnenie poznatkov psychológie práce a priama účasť psychológov. Hlavné oblasti psychológie práce, ktoré môžu poskytnúť svoje poznatky pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci charakterizuje nasledovne:

- veľa pracovných miest je vysoko náročných a neobídu sa bez výberu pracovníkov posúdením ich psychickej pracovnej spôsobilosti vo vzťahu k nárokom práce. Nároky práce, požiadavky pracovných úloh na jednej strane a vlastnosti, schopnosti a možnosti zamestnanca na druhej strane môžu byť v nesúlade, a teda môžu byť zdrojom nežiaducej záťaže zamestnanca. Ide o elimináciu tejto primárnej záťaže, pričom táto oblasť patrí do pôsobnosti kvalifikovaného psychológa.

- vonkajšie fyzikálne podmienky, za ktorých sa práca vykonáva, na rozdiel od primárnej záťaže vlastnou pracovnou činnosťou, vytvárajú sekundárne, prídavné zaťaženie. Zaťaženie tohto druhu pociťuje zamestnanec ako namáhanie svojich psychických funkcií a procesov, ako vypätie svojich schopností. Optimalizácia pracovného prostredia prináša okrem výrazného zlepšenia pracovného výkonu a bezpečnosti pri práci na pracovisku aj zlepšenie pracovnej pohody a duševného i telesného zdravia zamestnanca.

- organizácie práce, zmennosť, časové plány, zodpovednosť, systém toku informácií, komunikácia, systém adaptácie nových zamestnancov, vzdelávanie zamestnancov atď.

- vplyv psychosociálnych aspektov na spoľahlivosť a bezpečnosť pracovného výkonu je rovnako závažný ako účinok pôsobenia fyzikálnych faktorov, a to či už priamo ako objektívny zdroj záťaže alebo cez odozvu v psychickej sfére ako subjektívny zdroj záťaže. Nevhodné interpersonálne vzťahy odvádzajú pozornosť od plnených úloh iným smerom a majú za následok podráždenosť, precitlivosť, pocit nepohody, napätia, nespokojnosti a výskyt väčšej chorobnosti a úrazovosti.

Autorka ďalej uvádza, že predchádzajúce body predpokladajú dôkladné poznanie práce a pracovných podmienok na konkrétnom pracovisku a pracovnom mieste. Prostriedkom pre takéto poznanie je profesiografia a jej metódy. Oboznámenie sa s nimi by odborníkom v oblasti BOZP významne pomohlo nielen pri riešení problematiky ľudského činiteľa v súvislosti s jeho spoľahlivosťou, ale aj ďalšej praktickej oblasti BOZP, ako je identifikácia a hodnotenie rizík.



**Perichtová, (2004b)** zdôrazňuje, že ľudský činiteľ nie je niečo stojace samo o sebe pri riešení otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Je integrovanou súčasťou často spomínaného systému človek – výrobné zariadenie – pracovné prostredie. Takto je potrebné nahliadať na neho aj v prevencii pracovnej úrazovosti a chorôb z povolania a jeho včleňovaní do celého systému riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

**Michalík, (2010)** nadväzuje na opodstatnený nárast záujmu o podnikovú kultúru, ktorej špecifickou zložkou je kultúra bezpečnosti. Z hľadiska svojej náplne sa vzťahuje k celkovej úrovni bezpečnosti organizácie. Sama o sebe blízko súvisí s rastom a získavaním dobrého mena danej organizácie. Kultúra bezpečnosti musí byť prítomná vo všetkých úrovniach organizácie, od generálneho riaditeľa až po posledného radového pracovníka. Orientácia na kultúru bezpečnosti podporuje dominanciu ľudského činiteľa. Charakteristiky daného jedinca, jeho prístupu k pracovným činnostiam, ovládanie techniky, ďalej interpersonálne vzťahy na pracoviskách jasne dopĺňajú technickú časť danej problematiky, bez ktorej by v konečnom dôsledku ani tá technická časť nemohla existovať. Možno povedať, že formovanie a vytvorenie adekvátnej kultúry bezpečnosti napomáha k dosahovaniu čo najvyššej možnej spoľahlivosti ľudského činiteľa, resp. kvality pracovnej sily z hľadiska ukazovateľa spoľahlivosti ako aj k vytvoreniu firemnej povesti, image. Na druhej strane, pokiaľ sú aspekty kultúry bezpečnosti podceňované, možno predpokladať negatívne dôsledky v rovine zdravotnej, ekonomickej ako aj ekologickej.

**Brabec, (1990)** poukazuje na fakt, že pracovník bude ochotný dodržiavať určité bezpečnostné predpisy len vtedy, ak vidí možnosť uspokojiť svoje osobné potreby.

## **1.2 Legislatíva BOZP v národnom i svetovom meradle**

### **1.2.1 BOZP v medzinárodných dokumentoch**

Funkcia spoločného trhu Európskej únie si vyžaduje jednotné pravidlá pre všetky členské štáty. Spoločné právne predpisy sa formovali od založenia Európskeho hospodárskeho spoločenstva v roku 1957. Európske právo a legislatívne úpravy BOZP bývajú najčastejšie spájané s rámcovými alebo vykonávacími smernicami a ich

preberaním do národného práva. Úniový právny systém je však ďaleko komplexnejší a bezpečnosť pracovných systémov ako aj výrobkov zabezpečuje taktiež nariadeniami, ktoré sú pre členské štáty záväzné aj bez ich prevzatia do národných právnych systémov. V Európskej únii zaisťuje BOZP celý komplex záväzných aj odporúčajúcich noriem.

Prvým medzinárodným dokumentom, ktorý chráni ľudské práva je **Všeobecná deklarácia ľudských práv** schválená OSN v roku 1948. Všeobecná deklarácia ľudských práv slúži ako spoločný štandard, ktorý majú dosiahnuť všetky národy a štáty s cieľom, aby sa každý jednotlivец i každý orgán spoločnosti, majúc túto deklaráciu stále na zreteli, snažil výukou a výchovou zvyšovať úctu k týmto právam a slobodám. Deklarácia bola ustanovená ako rezolúcia, teda nemá právnu povahu a platí všeobecne ako zvykové právo. Ochrana práce je zakotvená v článkoch 23, 24, 25, kde ustanovuje právo každému na prácu, na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a vhodné pracovné podmienky, ako aj na ochranu pred nezamestnanosťou, právo na rovnaký plat za rovnakú prácu bez diskriminácie, práva na odpočinok atď.

**Európska sociálna charta** prijatá v roku 1961 a revidovaná v roku 1996 je základným nástrojom ochrany sociálnych práv a taktiež charakterizuje základné požiadavky, ktorými sa zaväzujú jednotlivé zmluvné štáty k tomu, že v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia budú:

- vydávať právne predpisy na zaistenie BOZP,
- stanovovať opatrenia k vynúteniu požiadaviek obsiahnutých v týchto predpisoch,
- vykonávať kontrolu plnenia jednotlivých požiadaviek.

Pre Slovenskú republiku nadobudla Európska sociálna charta platnosť 21. júla 1998 (oznámenie MZV SR č. 329/1998 Z. z. o Európskej sociálnej charte).

**Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach** platný od roku 1976 zaväzuje zmluvné strany paktu, uznávať právo každého človeka na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, ktoré okrem iných zabezpečujú aj bezpečné a zdravotne nezávadné pracovné podmienky.

Významný medzník v oblasti BOZP predstavovala **Európska rámcová smernica 89/391/EHS** o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia

pracovníkov pri práci, z roku 1989. Zaručuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia v celej Európe, pričom členské štáty môžu zachovať v platnosti uvedené opatrenia alebo zaviesť prísnejšie opatrenia. Cieľom smernice je stanoviť rovnakú úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pre všetkých pracovníkov Európskej únie. Súbežne s uvedenou smernicou boli prijaté aj nové technické predpisy. Technická smernica o strojoch 89/392/EEC má tak isto rámcový charakter a určuje maximálne bezpečnostné požiadavky na jednotlivé druhy výrobkov.

### 1.2.2 Európske inštitúcie pre BOZP

Vytvorenie bezpečnejšieho a zdravšieho pracovného prostredia v Európe nie je v silách jednej krajiny alebo organizácie. Preto EÚ vytvorila niekoľko dôležitých inštitúcií.

Od roku 2005 aktívne pôsobí **Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci** (ďalej len OSHA) zriadená za účelom zhromažďovania a výmeny poznatkov a informácií o otázkach BOZP a preventívnych opatrení. OSHA riadi európsku sieť národných kontaktných miest v členských štátoch EÚ. Slovenským kontaktným strediskom je Národný inšpektorát práce so sídlom v Košiciach.

Ďalšou významnou organizáciou zriadenou v roku 1975 je **Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok**. Je orgánom Európskej únie, ktorého hlavnou úlohou je prispievať k plánovaniu a tvorbe lepších životných a pracovných podmienok v EÚ. Spolupracuje s vládami členských krajín, zamestnávateľmi a Európskou komisiou, ktorým poskytuje odborné poradenstvo a informácie z nezávislých a porovnávacích výskumov, ktoré realizuje.

### 1.2.3 Slovenská republika v procese harmonizácie

Slovenská republika ako prvý krok harmonizácie vnútroštátnej legislatívy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia s *aquis communautaire* prijala zákon č. 330/1996 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ktorým implementovala Rámcové smernice EÚ. Nakoľko SR vnímala ochranu zdravia pri práci ako súčasť

verejného zdravotníctva, niektoré požiadavky sa premietli do zákona č. 272/1994. Z. z. o ochrane zdravia ľudí. Kritika zo strany Európskej Únie k úplnosti harmonizácie bola v roku 2001 doplnená novelizáciou zákona o BOZP. Nový zákon č. 158/2001 Z. z. o BOZP zaviedol nové inštitúty ako posudzovanie rizík, politika BOZP, zástupcovia zamestnancov, závodné zdravotné služby a pod., ktoré nemali v Slovenskej republike žiadnu tradíciu.

V súčasnosti sú členské štáty vyzvané k vypracovaniu jednotných národných stratégií v oblasti BOZP v záujme zníženia počtu pracovných úrazov a chorôb z povolania. Slovenská republika na tento podnet Európskej komisie v roku 2008 schválila Koncepciu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2008 až 2012.

#### **1.2.4 Štátna politika BOZP SR**

Podpora starostlivosti o BOZP, ochrana zamestnancov a ostatných osôb vykonávajúcich pracovné činnosti, rovnako ako tých, ktorí môžu byť touto činnosťou nepriaznivo ovplyvnení a ochrana životného prostredia pred nepriaznivými účinkami práce sú dôležitou súčasťou politiky štátu. Táto starostlivosť sa uskutočňuje prostredníctvom organizovaných systémov legislatívnych opatrení, vyhlášok, predpisov a noriem, ktoré si štát vytvára.

V Ústave SR je právo na ochranu zdravia a života pri práci zakotvené ako jedno zo základných práv občanov vo vyspelej demokratickej spoločnosti. Ústavná zásada deklarujúca právo na bezpečnosť práce plne rešpektuje všetky dôležité medzinárodné právne dokumenty, ktorými sú Listina ľudských práv a slobôd, Charta Organizácie Spojených národov, Európska sociálna charta, Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 155 o bezpečnosti a zdraví zamestnancov a pracovnom prostredí a iné. Konkrétne článok 36 Ústavy SR uvádza, že zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, pričom zákon im podľa tohto článku zaručuje najmä ochranu zdravia pri práci. Právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky majú ženy, mladiství a osoby so zdravotným postihnutím ako je uvedené v článku 38 ods. 1 Ústavy SR. Ústava SR nezabúda ani na ženy v tehotenstve

a garantuje im ochranu v pracovných vzťahoch a zodpovedajúce pracovné podmienky v článku 41 ods. 2 Ústavy SR. V širších súvislostiach vychádza právna úprava BOZP z ústavného práva každého na ochranu zdravia ako je uvedené v článku 40 Ústavy SR.

BOZP ako právny inštitút tvorí rozsiahly súbor právnych predpisov reflektujúcich rôznorodosť predmetu ich úpravy. Medzi tieto právne predpisy podľa **Barancovej a Schronka, (2009)** patria:

- **predpisy o bezpečnostnej technike**, t.j. predpisy o technických zariadeniach alebo opatreniach, ktoré majú vylúčiť špecifické nebezpečenstvo úrazu a iné nebezpečenstvá pre život a zdravie zamestnancov.

Takýmito predpismi sú napríklad

- vyhl. č. 718/2002 Z. z. na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a bezpečnosti technických zariadení,
- nar. vlády č. 444/2001 Z. z. o požiadavkách na používanie označenia, symbolov a signálov na zaistenie BOZP, atď.
- **predpisy o zdravotnej ochrane**, t.j. predpisy o zariadeniach a opatreniach, ktoré majú zabrániť všeobecným ohrozeniam zdravia zamestnancov v súvislosti s výkonom ich práce. Takýmto predpisom je predovšetkým
  - zákon č. 272/1994 Z. z. o ochrane zdravia ľudí.
  - nar. vlády č. 159/2001 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov v znení nar. vlády č. 470/2003 Z. z.,
  - nar. vlády č. 247/2001 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami, atď.
- **predpisy o štátnom odbornom dozore nad BOZP**, ktorými sú predovšetkým
  - zákon č. 95/2000 Z. z. o inšpekcii práce,
  - zákon SNR č. 51/1988 Zb. o banskej činnosti, atď.
- **predpisy vymedzujúce organizáciu BOZP**, predovšetkým povinnosti účastníkov pracovnoprávných vzťahov, ako aj ochranu osobitných skupín zamestnancov. Takýmito sú predovšetkým
  - Zákonník práce,
  - zákon č. 330/1996 Z. z. o BOZP,
  - zákon č. 261/2002 Z. z. o prevencii závažných priemyselných havárií,

- vyhláška č. 111/1975 Zb. o evidencii a registrácii pracovných úrazov a o hlásení prevádzkových nehôd a porúch technických zariadení v znení vyhl. č. 483/1990 Z. z., atď.

Dominantným právnym dokumentom určujúcich univerzálne povinnosti v oblasti bezpečnosti práce je zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

## 2 Cieľ práce

Vytvorenie podmienok pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu, podmienok pre zachovanie zdravia a práceschopnosti zamestnancov v pracovnom procese ako aj prevencia rizikových faktorov je hlavnou funkciou BOZP. Všetky legislatívne, technické, výchovnovzdelávacie ako aj organizačné opatrenia sa prioritne snažia predchádzať ujmom na zdraví zamestnancov ako aj ďalších osôb majúcich pôvod v pracovnej činnosti a v pracovnom prostredí. Na dosiahnutie priaznivého stavu na pracovisku a predchádzaniu ujmom na zdraví a životoch musia rovnako dbať zamestnávateľa ako ja zamestnanci dodržiavaním právnej úpravy ako aj zodpovedným prístupom k ochrane vlastného zdravia a zdravia iných.

Primárnym cieľom mojej práce je analýza stavu bezpečnosti a ochrany zdravia vo vybranom podnikateľskom subjekte, ktorým je Slovenská pošta, a. s. Práca je orientovaná smerom k právnej úprave v oblasti BOZP upravujúca práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov pri zaisťovaní BOZP na pracovisku, ako aj predchádzaní pracovných úrazov. Ďalej mojou snahou je popísať ako postupovať v prípade vzniku registrovaného pracovného úrazu a vyplývajúce povinnosti pre zamestnanca a zamestnávateľa.

Čiastkové ciele práce sú nasledovné:

- nadobudnúť teoretické poznatky súvisiace s problematikou BOZP a získať prehľad o komplexnej právnej úprave v národnej ako aj európskej legislatíve,
- získať vnútropodnikové predpisy a smernice a následne sa oboznámiť so skutkovým stavom v spoločnosti,
- vyhodnotiť danú situáciu a sformulovať odporúčania a návrh opatrení na úspešnú realizáciu ochrany bezpečnosti a zdravia v Slovenskej pošte, a. s.

### 3 Metodika práce

Vychádzajúc zo stanoveného cieľa bakalárskej práce je nutné si zvoliť metodiku práce, ktorá bude uplatnená pri jej riešení. Postup uplatnený pri riešení práce bol nasledovný:

- určiť podnikateľský subjekt, ktorý bude predmetom pozorovania,
- absolvovať konzultácie s vedúcim práce, za účelom odborného vedenia,
- zozbierať odbornú literatúru v oblasti pracovného práva, problematiky BOZP a pracovnej úrazovosti, ako aj literatúru z odborov blízkych a súvisiacich s problematikou bezpečnosti a ochrany zdravia,
- získať organizačné postupy, vnútropodnikové smernice a ďalšie relevantné informácie ohľadom riešenia BOZP z evidencie podnikateľského subjektu,
- štúdium nahromadenej literatúry,
- oboznámiť sa s najrelevantnejšou právnou úpravou v oblasti BOZP a to Zákonníkom práce a zákonom č. 124/2006 Z. z o BOZP, ktorých ustanovenia sú základným pilierom tejto práce,
- spracovať názory a pohľady súčasných autorov na problematiku, získané zo štúdia odbornej literatúry,
- spracovať a vhodne použiť právnú úpravu a vnútropodnikové materiály za účelom vyvodenia záverov k stanovenému cieľu a navrhnúť opatrenia na úspešnú realizáciu ochrany bezpečnosti a zdravia.

Slovenská pošta, a. s. je predmetom riešenia bakalárskej práce. Slovenská pošta ako akciová spoločnosť funguje od roku 2003. SP ma strategický význam, nakoľko je najväčší poskytovateľ poštových služieb na Slovensku.

Podkladové údaje týkajúce sa podnikateľského subjektu boli poskytnuté bezpečnostným technikom Slovenskej pošty, a. s. a následne ním aj konzultované. Údaje o spoločnosti boli na odporúčenie získané z internetových zdrojov spoločnosti.



## 4 Výsledky práce

Porozumenie a dodržiavanie práv a povinností vyplývajúcich z právnej úpravy pre obe strany pracovno-právneho vzťahu zohrávajú kľúčový moment pri starostlivosti o zdravie a bezpečnosť. Zákonník práce (ďalej len ZP) v § 147 ods. 1 vymedzuje zamestnávateľovi povinnosť sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. ZP pôsobí len rámcovo. Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti BOZP upravuje predovšetkým zákon č. 124/2006 Z. z. Tento zákon ustanovuje všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie BOZP a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a poškodení zdravia z práce.

### 4.1 Povinnosti zamestnávateľa

Zákon č. 124/2006 ustanovuje, že plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o BOZP zabezpečujú vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu úloh vyplývajúcich z ich funkcií. Tieto úlohy sú rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou ich pracovných povinností. Avšak náklady spojené so zabezpečovaním starostlivosti o BOZP znáša zamestnávateľ a tieto náklady nesmie prenášať na zamestnanca. Úlohou zamestnávateľa je vypracovať koncepciu politiky BOZP, program jej realizácie a jej pravidelné vyhodnocovanie a aktualizovanie. Zamestnávateľ je ďalej povinný zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziká u všetkých zamestnancov a písomne vypracovať dokument o posúdení rizík a to najmä u rizikových skupinách zamestnancov. Musí dbať, aby pracoviská, komunikácie, stroje, materiály, pracovné postupy či organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov. Zamestnávateľ vydáva pravidlá o BOZP a dáva pokyny na ich zaistenie, zaraďuje zamestnancov na práce o ohľadom na ich zdravotný stav, schopnosti a oprávnenia, zabezpečuje, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory,

faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov, nahrádza namáhavé a jednotvárne práce a práce v sťažených a zdravíu nebezpečných pracovných podmienkach vhodnými pracovnými prostriedkami, pracovnými postupmi, výrobnými postupmi a zdokonaľovaním organizácie práce.

Zamestnávateľ je taktiež povinný zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane preventívnych prehliadok v pravidelných intervaloch s ohľadom na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, bezplatne poskytnúť zamestnancom, u ktorých vyžaduje ochrana ich zdravia a bezpečnosti pracovný odev a obuv a dbať o ich riadne používanie.

Veľmi dôležitú úlohu pri predchádzaní ohrozenia života a zdravia zamestnancov majú povinnosti oboznamovať a informovať zamestnancov o právnych predpisoch na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť, so zákazom vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť život alebo zdravie zamestnanca. Oboznámenie musí byť vykonané pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne, no najmenej raz za dva roky. Oboznámenie je nevyhnutné uskôsobit' novým alebo zmeneným nebezpečenstvám a ohrozeniam.

Povinnosť zamestnávateľa dbať o BOZP sa vzťahuje na všetky osoby, ktoré sú s jeho vedomím v jeho priestoroch. Zamestnávateľ je povinný uistiť sa, či zamestnanci iného zamestnávateľa, ktorí budú vykonávať práce v jeho priestoroch, dostali potrebné informácie a pokyny na zaistenie BOZP platné pre jeho priestory, a ak im neboli poskytnuté, upozorniť na tento fakt ich zamestnávateľa a podľa potreby vykonať opatrenia.

V záujme predísť vzniku chorôb z povolania zamestnávateľ je povinný poskytovať rekondičné pobyty pre osoby vykonávajúce prácu v mimoriadne sťažených pracovných podmienkach.

Zákon č. 124/2006 Z. z. tiež zaisťuje inštitucionálne predpoklady úloh pri BOZP. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom

nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť. Pri počte zamestnancov vyššom ako 100 zamestnávateľ je povinný určiť bezpečnostného technika (odborne spôsobilí zamestnanci), ktorí budú vykonávať úlohy pri zaistení BOZP.

Povinnosťou zamestnávateľa je aj zriadenie pracovnej zdravotnej služby na jeho náklady. Úlohou pracovnej zdravotnej služby u zamestnávateľa je zisťovať nebezpečenstvá a hodnotiť zdravotné riziká, ktoré ohrozujú zdravie zamestnancov pri práci, dohliadať na faktory pracovného prostredia a na stav pracovných podmienok, podporovať prispôsobovanie práce zamestnancom ako aj poradenská činnosť.

Zamestnávateľ má taktiež povinnosť registrovať pracovné úrazy ako aj oznamovaciu povinnosť voči príslušným inštitúciám, pozri kapitolu 4.4.

## **4.2 Práva a povinnosti zamestnancov**

### **4.2.1 Práva zamestnancov**

Tak ako aj u zamestnávateľa legislatíva predpokladá aktívnu účasť zamestnancov na riešení otázok súvisiacich s problematikou BOZP. ZP v §148 ustanovuje právo zamestnancov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. ZP ukladá právo zamestnancovi, ktorý je poškodený porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov podať sťažnosť na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

Každý zamestnanec má rovnako právo prerokúvať so zamestnávateľom všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s jeho prácou. V prípade potreby možno po vzájomnej dohode prizvať na rokovanie aj odborníkov v danom odbore. Odmietnuť vykonať prácu alebo opustiť pracovisko a odobrať sa do bezpečia, ak sa dôvodne domnieva, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb je ďalším právom upraveným v zákone č. 124/2006 Z. z. o BOZP v § 12 ods. 1.

#### **4.2.2 Povinnosti zamestnancov**

Zamestnanci podľa § 148 ods.1 ZP sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka. Ďalšie povinnosti zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon (§ 148 ods.2 ZP), ktorým je aj zákon č. 124/2006 Z. Z. o BOZP, konkrétne ustanovenia v § 12. Medzi dôležité patria: dodržiavať všetky predpisy, pokyny a zásady týkajúce sa zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; konať tak, aby umožnil iným plniť povinnosti na zaistenie BOZP; vykonávať práce, obsluhovať stroje a zariadenia a používať náradia v súlade s návodom na obsluhu, s ktorým bol riadne a preukázateľne oboznámený a len ak má na ich obsluhu osobitné oprávnenie; náležite používať bezpečnostné a ochranné zariadenia, nevyraďovať ich z prevádzky a svojvoľne ich meniť ako aj používať pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky a starať sa o ne; dodržiavať zákaz vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť jeho život alebo zdravie; nepožívať alkoholické nápoje, omamné látky a psychotropné látky na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk a priestorov, nenastupovať pod ich vplyvom do práce; zúčastňovať sa na školeniach a podrobiť sa preventívnym lekárske vyšetreniam ako aj vyšetreniu, na zistenie či nie je zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných či psychotropných látok. Zamestnanec je povinný oznamovať bez zbytočného odkladu svojmu nadriadenému alebo príslušnému orgánu dozoru nedostatky, ktoré by pri práci mohli ohroziť bezpečnosť a zdravie a zúčastňovať sa na ich odstraňovaní. Vedúci zamestnanec je povinný nedostatky zistené v oblasti BOZP bezodkladne oznámiť svojmu vedúcemu zamestnancovi, ak vykonanie potrebných preventívnych opatrení a ochranných opatrení je nad rámec jeho pracovných povinností.

#### **4.3 Dozor a kontrola nad BOZP**

Dozor a kontrola nad BOZP je v kompetencii štátnej moci. Štát zriadil viacero inštitúcií na výkon dozoru a kontroly. Inštitúcie s najrozsiahlejšou pôsobnosťou sú

orgány inšpekcie práce podľa zákona č. 125/ 2006 Z. z., ktorý charakterizuje inšpekciu práce ako dozor nad dodržiavaním

1. pracovnoprávných predpisov upravujúcich najmä vznik, zmenu a skončenie právnych vzťahov, pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých a osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou,
2. právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zaistenie bezpečnosti technických zariadení vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia,
3. mzdových predpisov,
4. záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv.

Ďalej vyvodzuje zodpovednosti za nedodržiavanie hore spomenutých predpisov a taktiež slúži ako poradenský orgán.

Štátnu správu v oblasti inšpekcie práce vykonávajú

- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky,
- Národný inšpektorát práce,
- Inšpektoráty práce.

#### **4.4 Pracovný úraz, iný úraz, závažný pracovný úraz, choroba z povolania**

**Pracovný úraz** alebo služobný úraz podľa ZP §195 je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Za pracovný úraz sa nepokladá úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť. Pracovné úrazy sú často dôsledkom nevhodných pracovných podmienok a pracovného prostredia a vznikajú ako následok nedostačujúceho vytvárania predpokladov na BOZP.

**Závažný pracovný úraz** v zmysle zákona o BOZP je pracovný úraz s následkom smrti, ťažkej ujmy na zdraví alebo predpokladanej dĺžky pracovnej neschopnosti najmenej štyridsaťdva kalendárnych dní.

**Iný úraz** nie je pracovný úraz, ale úraz, ktorý utrpel zamestnanec na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa, ale pri činnosti, ktorá nesúvisí s plnením jeho pracovných úloh, ani sa nestal v priamej súvislosti s ich plnením. Je to taktiež úraz, ktorý utrpela na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa akákoľvek FO, iná ako je jeho zamestnanec.

**Registrovaný pracovný úraz** v zmysle zákona o BOZP je úraz, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri kalendárne dni, alebo smrť zamestnanca, ktorá nastala v dôsledku pracovného úrazu.

**Choroba z povolania** podľa zákona č. 461/2003 o sociálnom poistení je choroba uznaná príslušným zdravotníckym zariadením, zaradená do zoznamu chorôb z povolania.

**Nebezpečná udalosť** je definovaná v zákone č. 124/2006 ako udalosť, pri ktorej bola ohrozená bezpečnosť alebo zdravie zamestnanca, ale nenastalo poškodenie jeho zdravia.

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu všetkých pracovných úrazov, iných úrazov a priznaných chorôb z povolania v knihe úrazov, v ktorej uvedie údaje potrebné na spísanie záznamu o registrovanom pracovnom úraze, ak sa následky pracovného úrazu prejavia neskôr.

#### **4.4.1 Registrácia pracovného úrazu**

Účinný boj proti pracovnej úrazovosti vyžaduje sústavné sledovanie príčin, početnosť ako aj závažnosť pracovných úrazov zo strany zamestnávateľov. Na ich základe je možné vykonať potrebné analýzy stavu úrazovosti a určiť konkrétne opatrenia na predchádzanie a vznik pracovného úrazu. Povinnosťou každého zamestnávateľa je viesť predpísaným spôsobom registráciu a evidenciu pracovných úrazov. Zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP upravuje registráciu pracovného úrazu nasledovne:

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

- v prípade smrti, ťažkej ujmy na zdraví alebo ak predpokladaná dĺžka liečby je najmenej štyridsaťdva dní ( ide o závažný pracovný úraz) zamestnávateľ je povinný prizvať na zisťovanie príčin aj autorizovaného bezpečnostného technika,
- spísať záznam o registrovanom pracovnom úraze najneskôr do štyroch dní po oznámení vzniku registrovaného pracovného úrazu,
- zamestnávateľ záznam o registrovanom pracovnom úraze do ôsmich dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel:
  - zašle príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru,
  - doručí zamestnancovi, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, alebo pozostalým, ak zamestnanec zomrel v dôsledku pracovného úrazu.

#### **4.4.2 Oznamovacia povinnosť zamestnávateľa**

Zamestnávateľ je povinný oznámiť vznik registrovaného úrazu:

- zástupcom zamestnancov vrátane príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť,
- príslušnému útvaru Policajného zboru, ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin,
- príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru, ak ide o závažný pracovný úraz.

Zákon o sociálnom poistení taktiež ustanovuje zamestnávateľovi oznamovaciu povinnosť:

- oznámiť písomne na predpísanom tlačive „Oznámenie poistnej udalosti“ k úrazovému poisteniu pobočke Sociálnej poisťovne pracovný úraz, ktorý si vyžiadal lekárske ošetrenie alebo dočasnú pracovnú neschopnosť, najneskôr do troch dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel,
- predkladať pobočke „Záznam o pracovnom úraze“, ktorý podlieha evidencii a registrácii podľa zákona o BOZP najneskôr do ôsmich dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel, a výsledky vyšetrovania pracovných úrazov a hlásenia o zistení chorôb z povolania do ôsmich dní od ich určenia.

#### **4.4.3 Archivácia evidencie úrazov**

Zamestnávateľ vedie evidenciu o všetkých úrazoch a uchováva ju desať rokov od vzniku úrazu. Záznam o registrovanom pracovnom úraze zamestnávateľ vypisuje iba pri registrovanom pracovnom úraze.



## **5 Charakteristika podnikateľského subjektu**

### **5.1 Základné informácie o spoločnosti**

Slovenská pošta, a. s. (ďalej len SP), je popredný poskytovateľ moderných komunikačných, distribučných a platobných služieb na domácom trhu, s vytvorenými logistickými podmienkami na podnikanie v strednej a vo východnej Európe (Slovenská pošta, 2011).

So vznikom Slovenskej republiky 1. 1. 1993 sa viaže aj založenie Slovenskej pošty, ktorá vznikla z pôvodne jednotného štátneho podniku Správa pôšt a telekomunikácií. Jej zakladateľom bolo Ministerstvo dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky. Krátko na to, sa v marci 1993 Slovenská pošta začala aktívne zapájať do spolupráce v rámci medzivládnej organizácie Svetovej poštovej únie a do spolupráce so zahraničnými poštovými podnikmi. Od 1. marca 1996 má SP svoje sídlo v Banskej Bystrici. Transformácia Slovenskej pošty, š. p., na akciovú spoločnosť so 100-percentnou účasťou štátu 1. októbra 2004 umožnila pretvoriť poštu na ekonomicky samostatný a konkurencieschopný hospodársky subjekt. SP hospodári od svojho vzniku samostatne, tzn. nedostáva dotácie zo štátneho rozpočtu.

SP ponúka svoje služby prostredníctvom siete viac ako 1 500 pôšt. V roku 2008 spoločnosť získala certifikáty, ktoré potvrdzujú zavedenie a udržiavanie systému manažérstva kvality a systému environmentálneho manažérstva zodpovedajúce požiadavkám normy STN EN ISO 9001:2001 a STN EN ISO 14001:2005.

#### **5.1.1 Stav ľudských zdrojov**

Podľa informácií z oddelenia ľudských zdrojov SP dosiahla v roku 2010 zamestnanosť v priemernom prepočítanom počte 15 396. K 31. 12. 2010 z celkového evidenčného počtu zamestnancov 16 053 SP zamestnávala:

- 12 879 žien, čo predstavuje 80,23 %,
- 83,7 % prevádzkových a obsluhujúcich zamestnancov,
- 6,5 % robotníkov a 9,8 % ostatných zamestnancov,



## 5.2 Analýza stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej pošte, a. s.

### 5.2.1 Rozbor pracovnej úrazovosti v roku 2010

V zmysle § 17 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP bolo v pôsobnosti SP zaznamenaných spolu 373 pracovných úrazov. Počet pracovných úrazov je mierne vyšší ako v predchádzajúcich rokoch.

Z celkového počtu 373 pracovných úrazov bolo:

- **210 registrovaných pracovných úrazov**, z toho 45 závažných s PN nad 42 dní a 1 smrteľný pracovný úraz,
- **163 evidovaných pracovných úrazov** (ošetrenie lekárom bez PN alebo PN do troch kalendárnych dní).

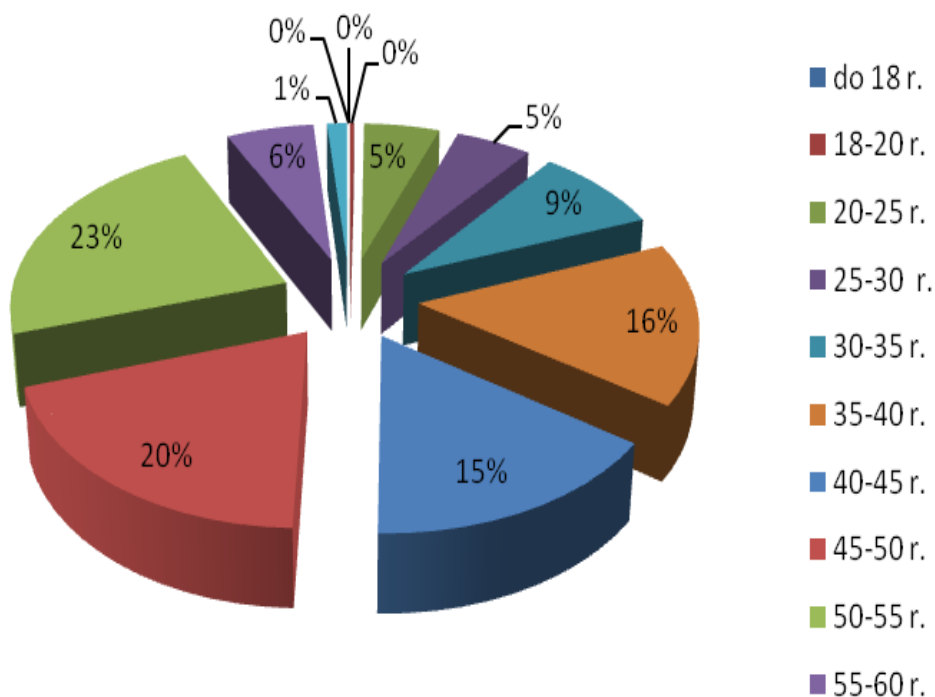
Najväčší počet pracovných úrazov bol zaznamenaný u poštových doručovateľov ako to uvádza tabuľka č. 1, pretože táto skupina zamestnancov je najviac vystavená úrazovému riziku. Ide o 299 pracovných úrazov, čo predstavuje 80,16 % z celkového počtu úrazov, z ktorého 333 utrpeli ženy a 40 muži.

**Tabuľka 1 Počet úrazov podľa profesií v roku 2010 (Slovenská pošta, a.s., 2010)**

| Úrazy         | doručovatelia | doručovateľia vodiči | vodiči | poštoví zamestnanci | zamestnanci prekládky | zamestnanci skladov | ostatní v pošte, preprave | administratívne činnosti | ostatní | Spolu: |
|---------------|---------------|----------------------|--------|---------------------|-----------------------|---------------------|---------------------------|--------------------------|---------|--------|
| Muži          | 18            | 5                    | 6      | 2                   | 2                     | 1                   | 0                         | 1                        | 5       | 40     |
| Ženy          | 281           | 0                    | 0      | 32                  | 11                    | 0                   | 3                         | 6                        | 0       | 333    |
| Mladiství     | 0             | 0                    | 0      | 0                   | 0                     | 0                   | 0                         | 0                        | 0       | 0      |
| Celkom úrazov | 299           | 5                    | 6      | 34                  | 13                    | 1                   | 3                         | 7                        | 5       | 373    |

### Pracovná úrazovosť podľa fyzického veku zamestnancov

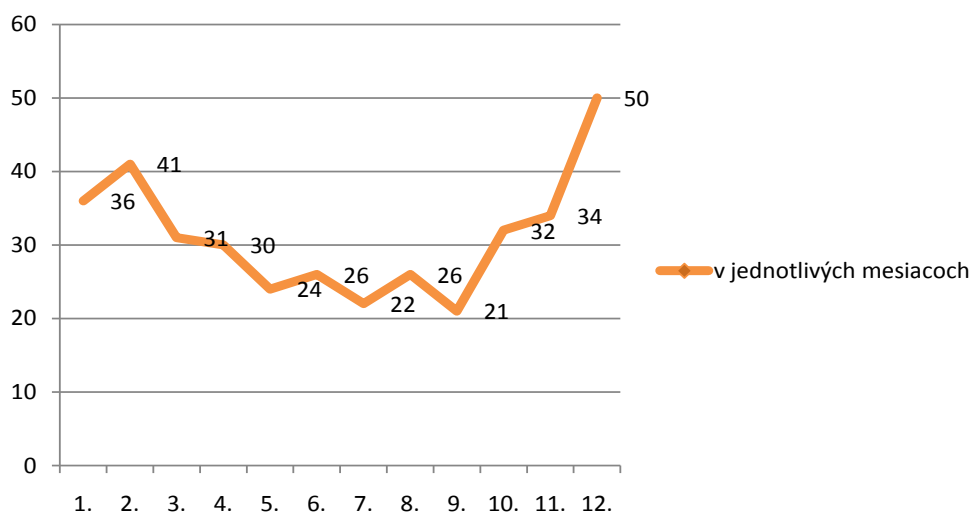
Prehľad o počte pracovných úrazov podľa fyzického veku zamestnancov ukazuje graf č. 2. Najväčší počet úrazovosti bol zaznamenaný u zamestnancov vo veku **50 až 55 rokov**. Ide o skupiny zamestnancov, kde je zvýšené riziko pracovnej úrazovosti z dôvodu profesionálnej rutiny.



**Graf 2 Pracovná úrazovosť v roku 2010 podľa fyzického veku zamestnanca**  
(Slovenská pošta, a. s., 2010)

### Pracovná úrazovosť podľa jednotlivých mesiacov

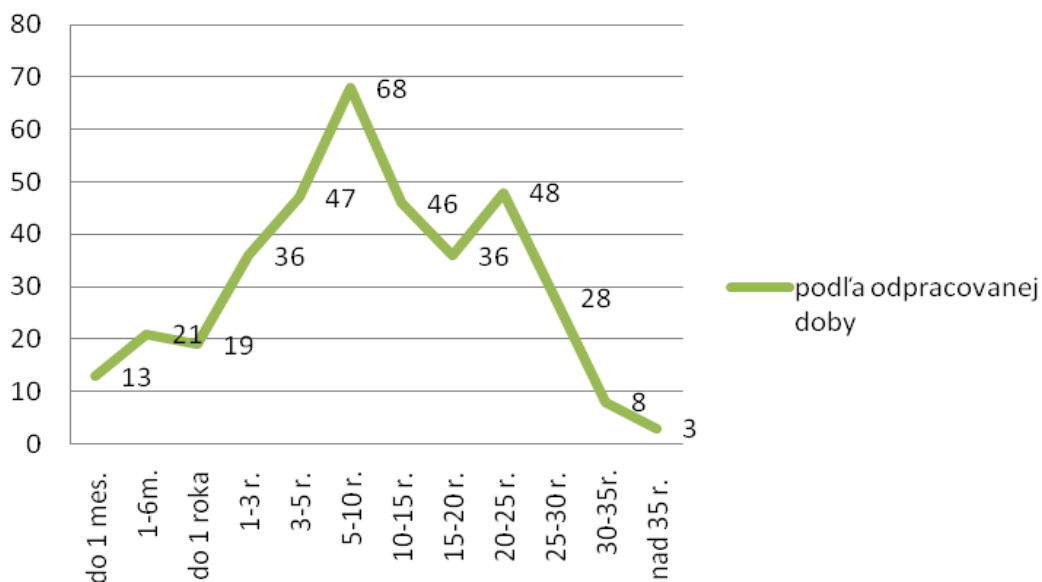
Počet úrazov podľa jednotlivých mesiacov je mierne vyšší v zimných oproti letným mesiacom, čo je zrejmé aj z grafu č. 3. Je to fenomén, ktorý je spôsobený tým, že v zimnom období sú časté pády poštových doručovateľov na pozemných komunikáciách a v letných mesiacoch prevažne úrazy spôsobené pohryznutím poštových doručovateľov psami.



**Graf 3 Pracovná úrazosť v roku 2010 podľa jednotlivých mesiacov (Slovenská pošta, a. s., 2010)**

### Pracovná úrazosť podľa dĺžky odpracovanej doby

Prehľad o počte úrazov podľa dĺžky odpracovanej doby u SP ukazuje graf č. 4. Najväčší počet pracovnej úrazosti je zaznamenaný u zamestnancov, ktorí odpracovali v SP a jej právnych predchodcov **5 až 10 rokov**.



**Graf 4 Pracovná úrazosť v roku 2010 podľa odpracovanej doby poškodeného (Slovenská pošta, a. s., 2010)**

V roku 2010 pripadlo na **100 zamestnancov** priemerne **2,42 pracovných úrazov**, čo je v porovnaní s predchádzajúcim rokom viac o 0,28 pracovného úrazu.

V roku 2010 sa udialo **9 nebezpečných udalostí**, pri ktorých nedošlo k poškodeniu zdravia, ale bolo zdravie zamestnancov ohrozené. Vo väčšine prípadov išlo o ohrozenie voľne pobežujúcimi psami. V sledovanom období bolo zaznamenaných **5 úrazov (iných)**, ktoré sa uskutočnili v priestoroch SP. SP eviduje jedno rizikové pracovisko – poštový doručovateľ Pošty Vyšné Hágy.

### **Pracovná úrazovosť podľa zdrojov a príčin**

**Najčastejším zdrojom pracovných úrazov** boli v roku 2010:

1. úrazy spôsobené pohryznutím psami v 156 prípadoch,
2. pády osôb na rovine, vnútropodnikových a verejných komunikáciách, na schodoch a to v 180 prípadoch,
3. dopravné prostriedky v 17-tich prípadoch,
4. ostatné zdroje úrazov v 20-tich prípadoch.

**Najčastejšou príčinou vzniku pracovného úrazu** v pôsobnosti SP boli:

1. okamžitý psychofyziologický stav zamestnanca resp. krátkodobá indispozícia zamestnanca (nešťastná náhoda) v 206 prípadoch,
2. zvieratá v 156 prípadoch.

### **Odškodnenie úrazov**

V kalendárnom roku 2010 boli priebežne odškodňované pracovné úrazy v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri pracovnej neschopnosti. O výške odškodného sociálna poisťovňa zamestnávateľa neinformuje.

### **Porovnanie ukazovateľov pracovnej úrazovosti v roku 2005 až 2010**

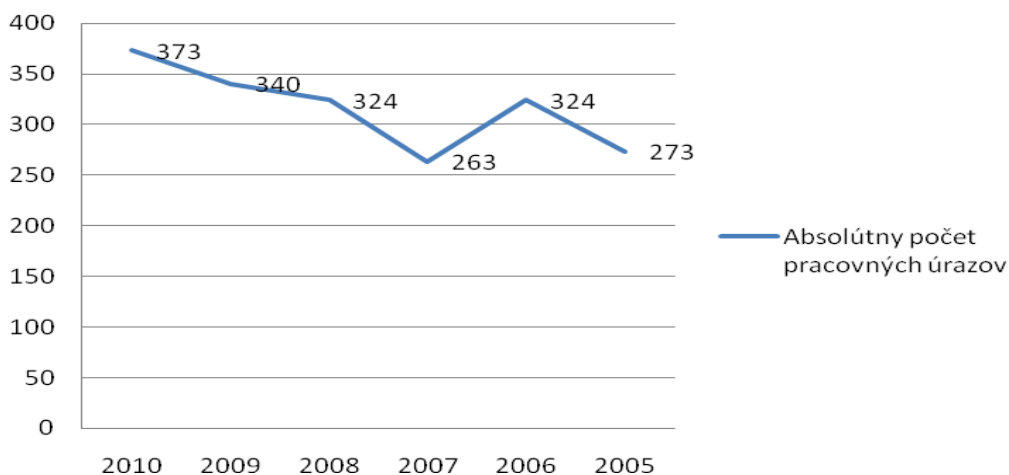
Z grafu č. 5 a č. 6 vyplýva, že úrazovosť od roku 2007 rastie. Absolútny počet úrazov v roku 2010 narástol o **33 úrazov** v porovnaní s rokom 2009. Nasledovné stavy potvrdzujú nepriaznivý vývoj úrazovosti v porovnaní roku 2009 a 2010:

- závažných registrovaných úrazov s PN dlhšou ako 42 dní bolo o 14 viac v roku 2010,
- ostatné registrované úrazy vzrástli o 27,
- pracovné úrazy s PN do 3 dní vzrástli o 78.

Pozitívnejší vývoj sa eviduje pri pracovných úrazoch na pracovisku, ktorý bol v roku 2010 nižší o 13 úrazov, ako aj nebezpečných udalostí bolo o 3 menej.



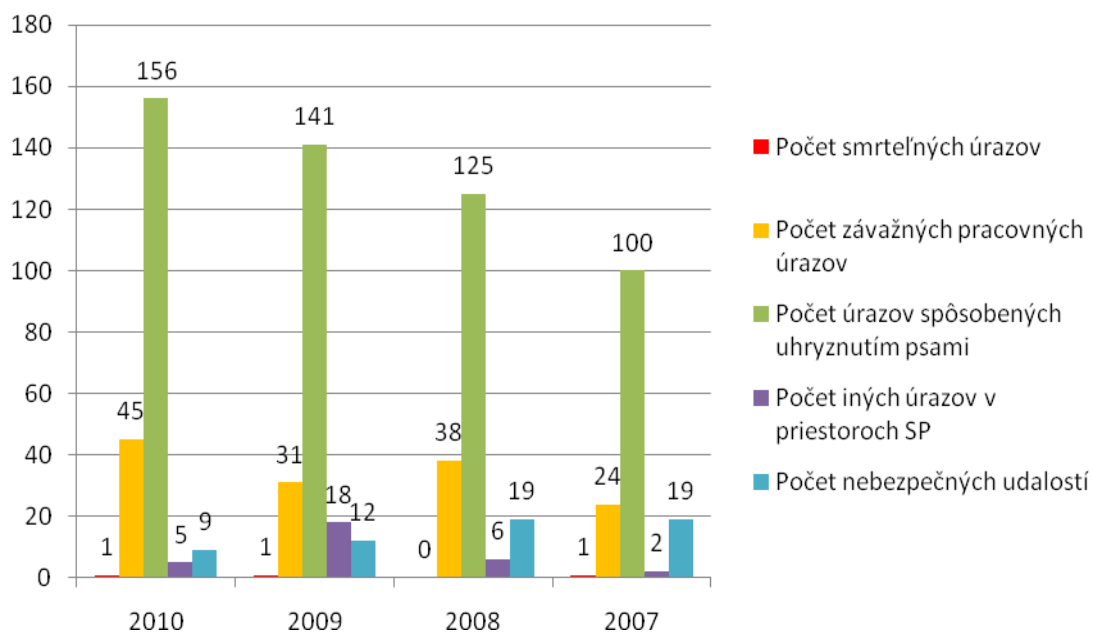
**Graf 5 Počet úrazov na 100 zamestnancov v rokoch 2005 – 2010 (Slovenská pošta, a.s., 2010)**



**Graf 6 Absolútny počet úrazov v rokoch 2005 – 2010 (Slovenská pošta, a.s., 2010)**

Graf č. 7 vystihuje alarmujúci počet úrazov spôsobených uhryznutím psami, ktorý síce z roka na rok klesá, no napriek tomu sú čísla vysoké. Počet závažných pracovných

úrazov taktiež z roka na rok mierne stúpa. Pozitívny vývoj sledujeme pri počte nebezpečných udalostí, ktorý v roku 2010 poklesol.



**Graf 7 Porovnanie ukazovateľov úrazovosti v roku 2005 – 2010 (Slovenská pošta, a.s., 2010)**

Z grafu č. 7 vyplývajú rezervy v riadiacej a kontrolnej činnosti vedúcich pôšt, ktorí by k predchádzaniu pracovných úrazov mali klásť dôraz na osobné ochranné pracovné podmienky u poštových doručovateľov a na užšiu spoluprácu s príslušnými obecnými resp. mestskými úradmi v prípadoch voľne pohybujúcich sa psov na verejných komunikáciách.

### 5.3 Pracovná zdravotná služba

Podľa zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP, vykonávacej vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 292/2008 Z. z. o podrobnostiach o rozsahu a náplni výkonu pracovnej zdravotnej služby, zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, zákona č. 140/2008 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP pracovná zdravotná služba priebežne počas celého roku posudzovala a hodnotila podmienky práce a pracovného prostredia a spôsobu vykonávania práce z hľadiska vplyvu na zdravie zamestnancov.



Na pracoviskách, kde sa vyskytli problémy, podozrenia na choroby z povolania, alebo sťažnosti, pracovná zdravotná služba posudzovala miestne podmienky, poskytovala odborné stanoviská a zúčastňovala sa na rokovaníach s príslušnými úradmi verejného zdravotníctva. V rámci kvalitatívneho a kvantitatívneho zisťovania faktorov práce a pracovného prostredia bola vykonávaná objektivizácia fyzikálnych a iných špecifických alebo nešpecifických faktorov, predovšetkým posúdením a meraním hluku, osvetlenia a tepelno – vlhkostnej mikroklimy. Správy z posúdenia, protokoly z meraní spolu s ich vyhodnotením a odporúčaniami na zníženie zdravotného rizika boli priebežne odovzdávané príslušným prevádzkam, alebo odborom.

V súlade s § 21 ods. 6 zákona č. 124/2006 Z. z. pracovná zdravotná služba vykonávala spoločné previerky pracovísk zamestnávateľa s bezpečnostnotechnickou službou podľa spoločného harmonogramu, alebo priamo podľa aktuálnych termínov dohodnutých s vedúcimi jednotlivých pôšt, v celkovom počte **884**. Spoločné previerky zahŕňali kontrolu zabezpečenia BOZP na pracoviskách spoločnosti a manipulačných priestoroch, kontrolu poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov a ich používanie, vybavenie hygienických a sociálnych zariadení, vybavenia lekárničiek, účasti na lekárskech preventívnych prehliadkach, školení zamestnancov z prvej pomoci a pod. Výstupom boli zápisy s opisom zistených nedostatkov.

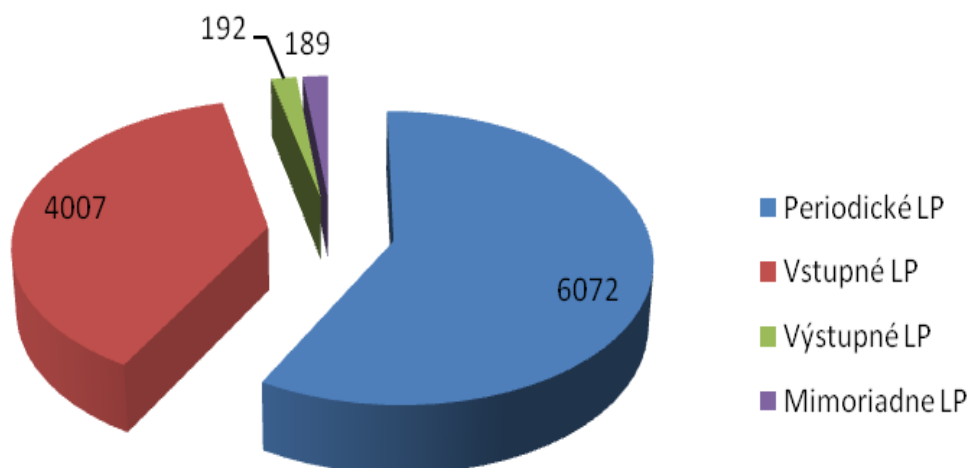
Záver z posudzovania a hodnotenia zdravotných rizík, objektivizácie spoločných previerok boli podnetom na úpravu interných smerníc a organizačných postupov SP.

Spoločne so zamestnávateľom sa pracovná zdravotná služba zúčastňovala na rokovaníach so zástupcami zamestnancov k vypracovaniu organizačných postupov a smerníc a na rokovaníach s hlavným hygienikom Ministerstva dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR a regionálnymi hygienikmi v súvislosti s povoľovacími konaniami vyplývajúcimi z povinností v zmysle zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.

Ku koncu roka 2010 pracovná zdravotná služba vypracovala pre Úrad verejného zdravotníctva informáciu o hodnotení zdravotných rizík v zmysle § 31, ods. 7, písm. c) zákona č. 355/2007 Z. z., ktorú je zamestnávateľ povinný predkladať každoročne k 31. decembru.

V rámci posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu vykonala pracovná zdravotná služba **10 460** lekárskech preventívnych prehliadok, z toho **6 072**

periodických, **4 007** vstupných, **192** výstupných a **189** mimoriadnych prehliadok ako je uvedené v grafe č. 8. Lekárske preventívne prehliadky sú ukončované jednoznačným záverom pre zamestnávateľa.



**Graf 8 Preventívne lekárske prehliadky v roku 2010 (Slovenská pošta, a.s., 2010)**

Na základe vypracovaného dokumentu „Posúdenie rizika možnej expozície vírusovému zápalu pečene typu A u zamestnancov spoločnosti Slovenská pošta, a.s.“ pracovná zdravotná služba zabezpečila hromadné očkovanie zamestnancov SP pričom v priebehu roka 2010 bolo vykonaných **801** podaní vakcíny proti vírusovému zápalu pečene typu A a proti hepatitíde A zamestnancom vystavených riziku tomuto ochoreniu.

## **5.4 Kontrola stavu BOZP**

Komplexné služby v oblasti BOZP boli vykonávané do 31. 3. 2009 vlastnými autorizovanými bezpečnostnými technikmi a bezpečnostnými technikmi SP. Od 1. 4. 2009 sa tieto činnosti vykonávajú formou zmluvného outsourcingu. Odborné prehliadky a odborné skúšky sa poskytujú dodávateľsky na základe osobitných oprávnení. Kontrolná činnosť na organizačných zložkách a jednotlivých pracoviskách bola v roku 2010 vykonávaná nepretržite. Bezpečnostní technici vykonali v hodnotenom období

celkom **1 426** všeobecných kontrol BOZP. V porovnaní s predchádzajúcim rokom ( 1 890 kontrol ) je to menej o 464 kontrol.

Kontroly boli vykonávané aj na požitie alkoholu. Tam, kde bolo podozrenie, že zamestnanci sú v pracovnej dobe pod vplyvom alkoholu, boli vykonávané časté neplánované kontroly. V roku 2010 bolo vykonaných celkom **1 587** kontrol zameraných na požitie alkoholu zamestnancami SP v pracovnej dobe. V porovnaní s rokom 2009 je to ( rok 2009 – 3 723 kontrol ) menej o 2 136 kontrol. Pokles je spôsobený outcoursingom oblasti BOZP. Tento pokles bol spôsobený nedostatkom vhodnej techniky dodávateľom zabezpečujúcim BOZP. Bolo zistených celkom 8 prípadov požitia alkoholu v pracovnej dobe. V predošlom roku bolo zistených 23 prípadov. Najväčšie riziko použitia alkoholu hrozí u zamestnancov pracujúcich v profesii poštový doručovateľ.

U tejto skupiny zamestnancov by bolo vhodné vykonávať kontroly na požitie alkoholu intenzívnejšie.

## **5.5 Výchova a vzdelávanie**

Výchova a vzdelávanie pracovníkov je významným prostriedkom k dosahovaniu bezpečnosti na pracovisku. Jej poslaním je zabezpečiť prípravu, rozvoj a pretvorenie pracovnej spôsobilosti jedinca podľa požiadaviek spoločnosti s ohľadom na individuálne predpoklady pracovníkov. **Ján Borba, (1988)** uvádza, že výchova k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je špecifický druh výchovy, zameraný na utváranie uvedomelého vzťahu pracovníkov k ochrane zdravia a ďalších hodnôt pri práci. Ďalej tvrdí, že výchova pracovníkov k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je záležitosťou celej spoločnosti, sleduje sociálne a ekonomické aspekty.

### **Oboznamovanie a informovanie v oblasti BOZP**

Oboznamovanie a informovanie zamestnancov s predpismi na zaistenie BOZP je súčasťou výchovy a vzdelávania zamestnancov. Pojem oboznamovanie uvádza **Organizačný postup 111 vydaný Slovenskou poštou, (2008)** ako vstupné, periodické

a ostatné (mimoriadne) oboznamovanie zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a oboznamovanie o existujúcich rizikách a nebezpečenstvách.

O vykonanom oboznámení sa vedú a uchovávajú preukázateľné záznamy, ktoré sa zakladajú do osobných spisov zamestnancov a do dokumentácie BOZP zamestnanca.

SP rozlišuje nasledovné oboznámenia:

- vstupné, ktoré je podmienkou pracovného pomeru s SP. Každý zamestnanec toto školenie absolvuje v deň nástupu do zamestnania,
- periodické, ktoré je povinný absolvovať každý zamestnanec najmenej raz za dva roky,
- ostatné (mimoriadne), ktoré je povinný absolvovať každý zamestnanec po dlhodobej neprítomnosti na pracovisku (neprítomnosť dlhšia ako 6 mesiacov); zamestnanec, ktorý utrpel závažný pracovný úraz; zamestnanec preložený na iné pracovisko, preradení na inú prácu, zavedení novej technológie a pod.

Nadobudnuté znalosti sú overované ústnou alebo častejšie používanou písomnou formou.

SP uskutočnila nasledovné oboznámenia:

- oboznámenie s právnymi a inými predpismi ako pracovný poriadok, organizačná smernica BOZP, povinnosti pri vzniku pracovných úrazov a ostatných nežiaducich udalostí, a. i.,
- oboznámenie s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením, s dopadmi, ktoré môžu spôsobiť ako sú špecifiká doručovacích rajónov, zásady bezpečného doručovania, a. i.,
- oboznámenie s poznatkami o pracovnej úrazovosti a chorobách z povolania,
- vykonanie vstupnej inštrukcie na pracovisku.

## **5.6 Návrh opatrení na vylepšenie stavu BOZP**

Z analýzy úrazovosti jednoznačne vidieť mierny nárast počtu úrazov v porovnaní s predošlým obdobím. Napriek dobrému stavu BOZP u zamestnávateľa je ešte stále čo

vylepšovať. Nedostatky možno vnímať najmä pri riadení rizík pri práci a ich odstraňovanie nad právny rámec. Filozofia posudzovania rizík vychádza zo zásady, že jednoduchým splnením právnych predpisov na zaistenie BOZP nie je možné dosiahnuť uspokojujúcu úroveň bezpečnosti na pracovisku. Je veľmi dôležité posudzovanie nad rámec predpisov, čiže to čo skutočne môže zamestnancom ublížiť. Nečinnosť nie je riešením. Zamestnávateľ nemôže dosiahnuť trvalé zlepšovanie BOZP bez aktívnej účasti všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ by mal viacej podporovať vedomie, že v organizácii je za bezpečnosť a ochranu zdravia zodpovedný každý zamestnanec a nielen vedúci zamestnanci. Tu vstupuje úloha efektívnej komunikácie medzi zamestnancami a manažmentom, ktorá je veľmi dôležitá. Mala by sa uskutočňovať prostredníctvom výmeny názorov a nie formou jednostranného prejavu zo strany vedenia. Aby takáto komunikácia mala prínos pre obe strany je potrebné, aby sa zamestnávateľ podnetmi, príp. sťažnosťami aj skutočne zaoberal a snažil sa o ich nápravu a odstránenie. Je dôležité nielen naprávať vzniknuté nedostatky, ale prvorade zisťovať príčiny ich vzniku. Takéto konanie stimuluje a motivuje zamestnanca k obozretnosti voči sebe a iným na pracovisku.

Je potrebné sa upriamiť aj na absentujúce účinné nástroje pri minimalizovaní nežiaduceho pôsobenia psychosociálnych faktorov, výskyt stresu ako reakcie organizmu na psychickú záťaž s následnými psychosomatickými dôsledkami. Identifikácia stresorov a následné preventívne opatrenia by mohli napomôcť k trvalému zníženiu úrazovosti v SP.

## Záver

Jednoznačne možno zhodnotiť, že BOZP je zložitý mechanizmus, stojaci na množstve právnych predpisov, zasahujúci rôzne vedné oblasti od práva, cez psychológiu, ergonómiu, technickú bezpečnosť, vzdelávanie, lekárstvo a iné. V súčasnej dobe predstavuje BOZP oveľa viac ako len prevenciu pred úrazmi a haváriami. Zahŕňa všetky stránky ochrany zamestnancov v súvislosti s výkonom ich práce. Ako príklad možno uviesť fyzickú a psychickú pohodu, pracovné podmienky, pracovné vzťahy, sociálnu ochranu, hygienické podmienky, sociálne a technické vybavenie pracovísk a ďalšie. Starostlivosť o BOZP je nevyhnutnou povinnosťou a zodpovednosťou zamestnávateľa, ktorá sa prenáša na všetkých vedúcich zamestnancov.

Na trvalé udržanie prosperity podniku nepostačuje operatívne a rutinovane organizovanie ochrany zamestnancov pri práci. Je nevyhnutné zaviesť účinný mechanizmus systémového riadenia ochrany zamestnancov v pracovnom procese, ktorý predpisuje všetkým zamestnávateľom legislatívna úprava. Treba spomenúť, že zákon o BOZP je len čiastka z toho, čo určujú ostatné bezpečnostné predpisy a technické normy. Základnou prioritou systému riadenia je aktívne preventívne pôsobenie založené na predvídaní rizikových faktorov a ich elimináciu s dôrazom na zvyšovanie vzdelanostnej úrovne a informovanosti v oblasti BOZP.

Významnú úlohu pri ochrane zdravia a bezpečnosti človeka zohráva štátna moc prostredníctvom svojej donucovacej funkcie. Štát prostredníctvom inšpektorátov práce vykonáva dozor nad BOZP u zamestnávateľov a v prípade neplnenia ich zákonných povinností vyvodzuje dôsledky vo forme sankcií.

Napriek tomu, že štatistické ukazovatele vyskytujúcich sa pracovných úrazov a nepriaznivých udalostí dokumentujú nízke právne vedomie zamestnávateľov a zamestnancov v slovenských podmienkach, môžeme hodnotiť úroveň právneho zvládnutia BOZP v SP ako uspokojivú. SP sa pomocou outsourcingu odborných služieb v oblasti BOZP podarilo zefektívniť a spružniť mnohé oblasti riadenia BOZP, ako registrovanie pracovných úrazov, častejšie školenia, prísnejší dohľad nad dodržiavaním BOZP na pracovisku a iné.

Z vývoja úrazovosti je jednoznačné, že formálne dodržiavanie právnej legislatívy je nedostatočné a orientácia by sa mala viac sústrediť smerom k zamestnancovi a efektívnejšiemu manažmentu rizika.

Ľudský kapitál a jeho ochrana by mala byť primárnou prioritou každého zamestnávateľa, po ktorej budú nasledovať komerčné ciele. I keď starostlivosť o zdravie a bezpečnosť zamestnancov Slovenkej pošty je na dobrej úrovni, mnohí zamestnávateľia bezpečnosť na pracoviskách a ochranu zamestnancov veľmi podceňujú.

## Zoznam použitej literatúry

1. BARANCOVÁ , Helena – SCHRONK, Robert. 2009. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2009. str. 567, ISBN 978-8089393-11-4.
2. BORBA, Ján. 1988. *Výchova a vzdelávanie pracovníkov k bezpečnosti práce*. 2. vyd. Bratislava, 1988. str.9 – 19. ISBN 074-012-88.
3. BRABEC, Václav. 1990. *Efektívni výuka bezpečnosti práce*. Praha: Vydavatelství a nakladatelství práce, 1990. str. 16. ISBN 24-014-90.
4. Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok. [online]. B. m. : b. v. 2006-2011. [cit. 2010-02-22]. Dostupné na: <[http://www.europskaunia.sk/agentura\\_spolocenstva\\_eurofound](http://www.europskaunia.sk/agentura_spolocenstva_eurofound)>.
5. FABIÁNOVÁ, Eleonóra – JANATOVÁ, Beata – MIKULA, Jozef. 2010. Bezpečnosť práce, ochrana pred požiarimi a ochrana zdravia pri práci. In *Príručka pre podnikateľov a zamestnancov*. Bratislava: Vydavateľstvo Príroda, 2010. str. 7 – 30. ISBN 978-80-07-01843-3.
6. HATINA, Teodor. 1997. *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*. 3. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo Eurounion. 1997. str. 12 – 18. ISBN 80-85568-74-8.
7. HATINA, Teodor – KORDOŠOVÁ, Miroslava – MALUTOVÁ, Slávka, a. i. 2006. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. In *Terminologický slovník bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci* [online]. výskumná úloha č. 2310, str. 16. [cit2011-02-11] Dostupná: <<http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2007/Hatina/Hatina.pdf>>.
8. Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2008. *Politika bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci* [online]. Bratislava. str. 1. [cit. 2011-02-15]. Dostupné na: <http://www.sspr.gov.sk/texty/File/BOZP/Bozp.pdf>
9. KAMMERHOFER, Christa. 2008. *Bezpečnosť a ochrana pri práci: Právny základ*. [online]. 2008 Dostupné na: <[http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact\\_sheets/info/data/policies/socialemploy/article\\_7288\\_sk.htm](http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7288_sk.htm)>.
10. MICHALÍK, David – PALEČEK, Miloš. 2010. Pohľad na aspekty kultúry bezpečnosti ve firemní praxi. In *Časopis výskumu a aplikací v profesionální*



- bezpečnosti* [online]. 2010. roč. 3, č. 3-4. [cit. 2011-02-20]. Dostupné na: <<http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-03-04-2010/aspekty-kultury-bezpecnosti.html>>. ISSN 1803-3687.
11. Národný inšpektorát práce. 2002. Systém riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. In *Pravidlá dobrej praxe BOZP* [online], 2002, [cit. 2011-04-24]. Dostupné na: <[http://www.ip.gov.sk/Download/dobraprax/system\\_riadenia\\_bozp.pdf](http://www.ip.gov.sk/Download/dobraprax/system_riadenia_bozp.pdf)>.
  12. Interný organizačný postup 111. 2010. Oboznamovanie a informovanie v oblasti BOZP.
  13. PERICHTOVÁ, Beáta a.i. 2004. Psychológia práce v súvislosti so súčasnými trendmi BOZP. In *Psychológia práce pred vstupom do Európske Únie*, Zborník príspevkov, [online] 2004, str. 31-33. [cit. 2011-02-20]. Dostupné na: <[http://www.saske.sk/SVU/downloads/publikacie/Psychologia\\_prace\\_2004.pdf](http://www.saske.sk/SVU/downloads/publikacie/Psychologia_prace_2004.pdf)>. ISBN 80-967182-3-1>.
  14. *Rámcová smernica BOZP*. [online].[cit. 2010-02-20]. Dostupné na: <<http://osha.europa.eu/sk/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>>
  15. SABO, Milan, 2001. *Bezpečnosť práce*. 1. vyd. Bratislava: Slovenská technická univerzita. 2001. str.7 – 9. ISBN 80- 227- 1540-9.
  16. SABO, Milan. 2004. *Základy bezpečnostného inžinierstva*. 1. vyd. Bratislava: Slovenská technická univerzita. 2004. str. 53. ISBN 80-227-2054-2.
  17. Slovenská pošta. [online]. Dostupné na: <<http://www.posta.sk>>
  18. Všeobecná deklarácia ľudských práv z 10. decembra 1948. [online]. Dostupné na internete: <<http://www.vlada.gov.sk/data/files/4127.pdf>>.
  19. Ústava Slovenskej republiky, č. 460/1992 Zb., [online]. Dostupné na: <<http://www.government.gov.sk/8576/ustava-slovenskej-republiky.php?menu=1280>>.
  20. *Zákonník práce s komentárom a judikatúrou*, 2008, Bratislava: Nová Práca. 2008. ISBN 978-80-89350-02-5.
  21. Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

22. Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona 82/2005 Z. z. o nelegálnej práce a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
23. Zákon č. 126/2006 Z. z. o verejnom zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
24. Zákon č. 355/2007 Z. z. o o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov
25. Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.
26. Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade z príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.