

BEZPEČNOST PRÁCE *v praxi*

ODBORNÝ ČASOPIS PRE RIADENIE BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI

**Bezpečnosť pri práci
na drevoobrábачích
strojoch v prevádzke**

**Fajčenie na pracovisku
z hľadiska pracovného práva**

**Moderné nástroje
priemyselnej ergonómie (1.)**

**Činnosť národného
kontaktného miesta EU-OSHA
a medzinárodné aktuality**

**Legislatívne a finančné aspekty
súvisiace s vykonávaním
rizikových prác**

Analýza pracovných úrazov

Aktuality * Aktuality * Aktuality * Aktuality**Novinky z legislatívy**

Zákon č. 371/2019 Z. z. o základných požiadavkách na bezpečnosť detského ihriska a o zmene a doplnení niektorých zákonov – účinný od 1. januára 2020.

Zákon je reakciou na aktuálny spoločenský stav spočívajúci v dlhodobom pretrvávajúcom nedostatku v oblasti bezpečnosti detských ihrísk. Ustanovuje požiadavky na náležité rozmiestnenie prvkov detského ihriska; zabezpečenie vhodného povrchu detských ihrísk; systém na monitorovanie úrazov detí na detských ihriskách; pravidlá prevádzky detských ihrísk; vykonávanie pravidelných odborných kontrol; okruh subjektov oprávnených vykonávať kontroly detských ihrísk; ustanovuje požiadavky na obsah, rozsah a vykonávanie odborného vzdelávania a odborného skúšania certifikovaných osôb ako subjektov oprávnených na výkon periodických kontrol detských ihrísk.

Zdroj: www.noveaspi.sk

Editorial**Školenie pomocou virtuálnej reality môže zvýšiť bezpečnosť zamestnancov**

(dokončenie zo s. 1)

Zlepšováním strategií v oblasti odbornej prípravy s využitím technológie a stimulovaných zmyslových zážitkov sa uberáme smerom, v ktorom zamestnanci nebudú len dostávať zážitky a absolvovať zaujímavejší výcvikový kurz, ale zúčastnia sa efektívneho vzdelávacieho zážitku, aby boli lepšie pripravení a vybavení na to, aby zostali v bezpečí a uchovali si zdravie.

Záver

Vedci realizovali stretnutia a diskusie s rôznymi partnermi vrátane významných firiem z dôvodu odborného poradenstva v oblasti požiarnej bezpečnosti a bezpečného zaobchádzania s nebezpečnými chemikáliami. Poradcovia pre zdravie a bezpečnosť z týchto firiem prispeli k tomu, že výskumní pracovníci lepšie porozumeli problematike, ako sa môže podobné školenie v priemysle implementovať. Cieľom tejto štúdie je poskytnúť na základe dôkazov usmernenie o vývoji a využívaní virtuálnych prostredí pri zapojení a účinnom školení pomocou nákladovo efektívnych a dostupných riešení. Celá štúdia je uvedená v správe s názvom „Pohlucujúce virtuálne svety: Multisenzorické virtuálne prostredia pre vzdelávanie v oblasti zdravia a bezpečnosti“, ktorá bola zverejnená v rámci výročnej konferencie medzinárodnej organizácie Institution of Occupational Safety and Health (IOSH) v septembri 2019. ■

Zdroj: Prevzaté a redakčne upravené z: www.sciencedaily.com

(JG)

BEZPEČNOST
PRÁCE *v praxi*

Vydáva Wolters Kluwer SR s. r. o., Mlynské Nivy 48, 821 09 Bratislava, IČO 31348262, tel.: (02) 58 10 20 10, e-mail: office@wolterskluwer.sk.

Šéfredaktor: Ing. Klára Glosiková, tel. (02) 58 10 20 21. **Redakcia:** PhDr. Lucia Vanochová, tel.: (02) 58 10 20 27, e-mail: lucia.vanochova@wolterskluwer.com.

Adresa redakcie: Wolters Kluwer SR s. r. o., Mlynské Nivy 48, 821 09 Bratislava, IČO: 31348262, tel.: (02) 58 10 20 10,

internet: www.wolterskluwer.sk **Predplatné a distribúcia:** Mgr. Katarína Dragulová, tel.: (02) 58 10 20 12,

e-mail: casopisy@wolterskluwer.sk.

Tlač: SOŠ polygrafická, Bratislava, www.polygraficka.sk

Nevyžiadané príspevky nevraciamy. Pretlač a akékoľvek šírenie obsahu je povolené len s výslovným písomným súhlasom vydavateľa.

Za správnosť údajov uvedených v článkoch zodpovedajú ich autori.

EV 4150/10

Ročné predplatné 62,40 EUR vrátane DPH, poštovného a balného. Predplatné sa automaticky predlžuje o ďalší rok, ak odber nie je najneskôr v novembri písomne zrušený.

Zadané do tlače: 9. 12. 2019

Periodicita: mesačník

© Wolters Kluwer SR s. r. o., 2019

ISSN 1338-2691



Časopis je dostupný
aj v systéme ASPI.

Editorial

Školenie pomocou virtuálnej reality môže zvýšiť bezpečnosť zamestnancov

Nová štúdia naznačuje, že by sa bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci zamestnancov mohla zlepšiť, a to využitím výcviku pomocou virtuálnej reality. Výskumná skupina zaoberajúca sa touto problematikou na Univerzite v Nottinghamu totiž vyvinula systém používajúci virtuálnu realitu, ktorý stimuluje vnímanie teploty účastníkmi, a taktiež aktivuje zmysly čuchu, zraku a sluchu. Vďaka tomu bolo možné lepšie preskúmať, ako sa zamestnanci správajú na školení počas dvoch nastavených scenárov – pri požiarnej evakuácii a hrozbe úniku paliva.

Školenie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s využitím virtuálnej reality umožňuje zamestnávateľom školiť zamestnancov o nebezpečenstvách a nebezpečnom prostredí bez toho, aby boli skutočne ohrození. No predchádzajúci výskum ľudského správania počas požiaru ukázal, že nedostatočné porozumenie šíreniu a pohybu ohňa často znamená, že sú ľudia nepripravení a nesprávne posudzujú situáciu a neprijímajú správne rozhodnutia.

Pozorovanie reálneho správania

V jednom scenári museli účastníci počas školenia absolvovať evakuáciu v prípade virtuálneho požiaru v kancelárskej budove. Pritom videli a počuli pomocou slúchadiel svoje okolie vo virtuálnej realite, a mohli tiež cítiť teplo z troch výkonných ohrievačov. Taktiež mohli cítiť dym z rozptyľovača vône, čím bolo vytvorené multisenzorické virtuálne prostredie. Táto skupina bola porovnaná s inou skupinou, ktorá bola pozorovaná pri tomto scenári iba pomocou audiovizuálnych prvkov virtuálnej reality. Výskum zistil rozdiely medzi skupinami v spôsobe, akým účastníci reagovali na pripravený scenár. Tí z multisenzorickej skupiny mali väčší pocit naliehavosti situácie a lepšie si uvedomovali jej závažnosť. Výsledky od audiovizuálnych účastníkov naznačujú, že sa v situácii správali skôr ako pri hre a ich správanie nebolo také, ako sa očakávalo. Doktor Glyn Lawson k tomu uviedol: „Školenie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia môže zlyhať v motivácii a zapojení zamestnancov a môže mu chýbať relevantnosť v kontexte skutočného života. Náš výskum navrhuje, aby virtuálne prostredie pomáhalo pri riešení týchto problémov zvýšením zapojenia a ochoty účastníkov zúčastňovať sa na ďalšom vzdelávaní“. S využívaním školení vo virtuálnom prostredí sú spojené aj obchodné výhody. Je to napríklad schopnosť poskytovať školenia na pracovisku alebo v jeho blízkosti a v čase, ktorý je pre zamestnanca výhodný.

Virtuálna realita versus PowerPoint

V rámci štúdie sa uskutočnil ďalší test na meranie účinnosti školenia pomocou virtuálnej reality v porovnaní s tradičným školením pomocou prezentácie v PowerPoint-e. Účastníci dostali dotazníky a testovali svoje znalosti o požiarnej bezpečnosti alebo o bezpečnom postupe pri úniku paliva – pred a po tréningu, a aj o týždeň neskôr. Aj keď sa zdá, že tí, ktorí boli vyškolení pomocou PowerPointu, mali viac vedomostí pri testovaní bezprostredne po školení, pri opakovanom testovaní o týždeň došlo k podstatne väčšiemu zníženiu ich znalostí. V porovnaní s tým, boli výsledky skupiny školené pomocou virtuálnej reality lepšie a vykazovali vyššiu mieru angažovanosti, prístupu k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a ochoty zúčastniť sa odbornej prípravy v budúcnosti. Výskum naznačuje, že zvýšené kognitívne zapojenie výučby vo virtuálnom prostredí vytvára lepšie a komplexnejšie mentálne modely, ktoré môžu zlepšiť zapamätanie si. To znamená, že testovanie vedomostí zamestnanca bezprostredne po školení o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci nemusí byť účinným prostriedkom pri ochrane zdravia zamestnancov. Mary Ogungebe, vedúca výskumu uviedla: „...virtuálne a inteligentné vzdelávanie sa čoraz viac zakoreňuje na pracovisku a v každodennom živote. Technológie neustále napredujú a v mnohých prípadoch sa stávajú dostupnejšími, takže táto štúdia nám dáva možnosť chápať, čo má prísť.“

(dokončenie na s. 24)

Obsah

Editorial

Školenie pomocou virtuálnej reality môže zvýšiť bezpečnosť zamestnancov 1

BOZP adresne

Bezpečnosť pri práci na drevoobrábачích strojoch v prevádzke 2
■ Ing. Jozef Mikula, PhD.

Do pozornosti

Fajčenie na pracovisku z hľadiska pracovného práva 8
■ Doc. JUDr. Marek Švec, PhD. LL.M.
■ PhDr. Adam Madleňák, PhD.

Ergonómia

Moderné nástroje priemyselnej ergonómie (1.) 12
■ Ing. Martina Gašová, PhD.

Aktuálne zo sveta

Činnosť národného kontaktného miesta EU-OSHA a medzinárodné aktuality 17
■ Ladislav Kerekeš

Legislatíva

Legislatívne a finančné aspekty súvisiace s vykonávaním rizikových prác 19
■ Ing. Milan Drahoš,
■ Ing. Peter Weiss

Z praxe

Analýza pracovných úrazov 22
■ Ladislav Kerekeš

Aktuality

Novinky z legislatívy 23

FAJČENIE NA PRACOVISKU Z HĽADISKA PRACOVNÉHO PRÁVA

Doc. JUDr. Marek Švec, PhD. LL.M.

Právnická fakulta,
UMB v Banskej Bystrici

PhDr. Adam Madleňák, PhD.

FMK UCM v Trnave

Pravidelnou súčasťou úpravy vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom sa stáva aj otázka súvisiaca s trávením času zamestnanca počas prestávok v práci, a to bez ohľadu na skutočnosť, či ide o prestávku v práci na odpočinok a jedenie alebo prestávku v práci, ktorý vyplýva z dohody obsiahnutej v kolektívnej zmluve alebo inej dohode medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Takmer notorickým prípadom takejto úpravy v pracovných poriadkoch alebo iných vnútropodnikových smerniciach je otázka fajčenia zamestnancov na pracovisku, a to nielen vo vzťahu k samotnému teritoriálnemu vymedzeniu fajčenia v priestoroch zamestnávateľa, ale aj vo vzťahu k prípadnému poškodzovaniu vybavenia zamestnávateľa pri takýchto fajčiarskych stojiskách (napr. poškodené lavičky od uhasovania cigariet, poškodenie podlahovej krytiny a pod.). Cieľom autorov v predkladanom článku je pomerne presne vymedziť práva, ale aj povinnosti zamestnancov v uvedenej oblasti, s následným popisom možnej pracovnoprávnej zodpovednosti zamestnanca.

Práva a povinnosti zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Zamestnanci majú právo participovať na zabezpečení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) v priestoroch zamestnávateľa, a to prostredníctvom výberu pracovných prostriedkov, technológií, organizácie práce a k zabezpečeniu pracovného prostredia a pracoviska, a rovnako aj formou ustanovenia zástupcu zamestnancov pre BOZP. Práva zamestnancov spravidla v oblasti BOZP zodpovedajú základným povinnostiam zamestnávateľa, ktoré uvádza zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“). V zmysle § 10 zákona o BOZP je zamestnávateľ povinný umožniť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre BOZP zúčastňovať sa na riešení problematiky BOZP a vopred s nimi prerokovať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať BOZP. [1] Zamestnávateľ je povinný predložiť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov

pre BOZP podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k návrhu koncepcie politiky BOZP, k návrhu programu jej realizácie a k ich vyhodnoteniu, návrhu na výber pracovných prostriedkov, technológií, organizácie práce, k pracovnému prostrediu a k pracovisku, návrhu na určenie odborných zamestnancov na vykonávanie preventívnych a ochranných služieb, vykonávaniu úloh preventívnych a ochranných služieb, ak sa tieto úlohy vykonávajú dodávateľským spôsobom, posúdeniu rizika, určeniu a vykonávaniu ochranných opatrení vrátane poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov a prostriedkov kolektívnej ochrany, pracovným úrazom, nebezpečným udalostiam, chorobám z povolania a k ostatným poškodeniam zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a k návrhom opatrení, spôsobu a rozsahu informovania zamestnancov, zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a určených odborných zamestnancov na vykonávanie preventívnych a ochranných služieb, plánovaniu a zabezpečovaniu oboznamovania a informovania zamestnancov podľa § 7a ku školeniu zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.

V zmysle § 7 zákona o BOZP je zamestnávateľ povinný zamestnancom a zástupcom zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre BOZP poskytnúť vhodným spôsobom a zrozumiteľne potrebné informácie o nebezpečenstvách a ohrozeniach, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, a o výsledkoch posúdenia rizika, preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach, ktoré zamestnávateľ vykonal na zaistenie BOZP, a ktoré sa vzťahujú všeobecne na zamestnancov a na nimi vykonávané práce na jednotlivých pracoviskách, opatreniach a postupe v prípade poškodenia zdravia vrátane poskytnutia prvej pomoci, ako aj o opatreniach a postupe v prípade zdolávania požiaru, záchranných prác a evakuácie, preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach navrhnutých a nariadených príslušným inšpektorátom práce alebo orgánmi dozoru. [2] Zamestnávateľ je rovnako povinný v zmysle zákona o BOZP zamestnancom a zástupcom zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, poskytnúť vhodným spôsobom a zrozumiteľne vhodné informácie o pracovných úrazoch, chorobách z povolania a o ostatných poškodeniach zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a o prijatých opatreniach. Zamestnávateľ je povinný predložiť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť, podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k pracovným úrazom, nebezpečným udalostiam, chorobám z povolania a k ostatným poškodeniam zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a k návrhu opatrení. Zamestnávateľ je povinný po oznámení pracovného alebo služobného úrazu zamestnancom registrovať pracovný úraz, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu tak, že zistí príčinu a všetky okolnosti jeho vzniku, a to za účasti zamestnanca, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, ak je to možné so zreteľom na jeho zdravotný stav, a za účasti príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť.

Súčasťou práva zamestnancov na zaistenie BOZP v zmysle uvádzaných informačných povinností zamestnávateľa je aj právo, aby tieto informácie boli podané zrozumiteľným spôsobom. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) bližšie nekonkretizuje takýto spôsob poskytovania informácií, analogicky sa preto možno odvolať na ustanovenie § 229 ods. 2 ZP, kde ZP predpokladá, že zamestnanci majú právo na poskytnutie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa, ako aj o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to vo vhodnom čase.

Fajčenie na pracovisku

Zamestnávateľ je povinný starať sa o bezpečnosť a ochranu zdravia všetkých osôb, ktoré sa nachádzajú s jeho vedomím na jeho pracoviskách alebo v jeho priestoroch. Zamestnávateľ je povinný sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov. Zamestnávateľ je v záujme zaistenia BOZP povinný vydať zákaz fajčenia na pracovis-

kách, na ktorých pracujú aj nefajčiari, a zabezpečiť dodržiavanie tohto zákazu, ako aj zákazu fajčenia na pracoviskách.

Všeobecne možno pracoviská zamestnávateľa v súlade so zákonom o BOZP a zákonom č. 374/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ochrane nefajčiarov“) rozlišovať na tri druhy:

- a) pracoviská, na ktorých je zákaz fajčiť upravený v § 7 ods. 1 zákona o ochrane nefajčiarov, a
- b) pracoviská, na ktorých je zákaz fajčiť upravený v zákone o BOZP, a
- c) pracoviská, na ktorých zákaz fajčiť upravuje na základe svojho rozhodnutia zamestnávateľ. [3]

V súlade s ustanovením § 7 zákona o ochrane nefajčiarov sa zakazuje fajčiť:

- a) na verejných letiskách, v dráhových vozidlách verejnej osobnej dopravy, vo vozidlách osobnej dopravy, v priestoroch staníc a zastávok, v čakárňach, v prístreškoch a na zastávkach, na krytých nástupištiach a v uzavretých verejných priestoroch súvisiacich s touto dopravou určených pre cestujúcich, na otvorených nástupištiach do vzdialenosti štyri metre od vymedzenej plochy nástupíšť,
- b) v zdravotníckych zariadeniach okrem fajčiarní, ktoré sú vyhradené na psychiatrických oddeleniach,
- c) v základných školách, v stredných školách a v školských zariadeniach, v predškolských zariadeniach a v priestoroch detských ihrísk,
- d) vo vysokých školách a v študentských domovoch,
- e) v zariadeniach sociálnych služieb okrem fajčiarní,
- f) v divadlách, kinách, na výstaviskách, v múzeách, galériách a iných kultúrnych zariadeniach, v športových zariadeniach a v predajniach,
- g) v úradných budovách okrem fajčiarní, obchodných domoch okrem priestorov v obchodných domoch, ktoré sú stavebne oddelené tak, aby škodlivé látky z tabakových výrobkov alebo z ich dymu a dechtu alebo z výrobkov, ktoré sú určené na fajčenie a neobsahujú tabak, neprenikali do verejne prístupných priestorov obchodných domov a neznečisťovali verejne prístupné priestory obchodných domov,
- h) v zariadeniach spoločného stravovania okrem tých zariadení, ktoré majú pre nefajčiarov vyhradených najmenej 50 % z plochy, ktorá je stavebne oddelená od časti pre fajčiarov tak, aby do priestoru vyhradeného pre nefajčiarov neprenikali škodlivé látky z tabakových výrobkov alebo z ich dymu a dechtu alebo z výrobkov, ktoré sú určené na fajčenie a neobsahujú tabak, pričom priestor pre nefajčiarov musí byť umiestnený pri vstupe do zariadenia,
- i) v zariadeniach starostlivosti o ľudské telo,
- j) v priestoroch, v ktorých sú mladiství vo väzbe alebo v ktorých vykonávajú trest odňatia slobody.

Samotný ZP však fajčenie na pracovisku výslovne nezakazuje. Zákaz fajčenia však možno dovodiť z ustanovenia § 6 ods. 5 zákona o BOZP, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný vydať zákaz fajčenia na pracoviskách, na ktorých pracujú aj nefajčiari a zabezpečiť dodržiavanie tohto zákazu, ako aj zákazu fajčenia na pracoviskách ustanovených osobitnými predpismi, najmä zákonom o ochrane nefajčiárov. Vztahuje sa to aj na prípady, ak by na pracovisku pracoval len jeden nefajčiar. Na pracoviskách, na ktorých zákaz fajčenia vymedzujú ďalšie osobitné predpisy, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť dodržiavanie zákazu fajčenia bez ohľadu na to, či na pracovisku sú (alebo nie sú) účinkom fajčenia vystavení aj nefajčiari. Na týchto pracoviskách je tak fajčenie zakázané aj prípade, ak tam pracujú výlučne iba fajčiari.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách, na ktorých pracujú aj nefajčiari a súčasne je zaviazaný k prijatiu potrebných technických alebo organizačných opatrení na ochranu nefajčiárov, vymedziť vhodné miesta určené pre fajčiárov, a viditeľne ich označiť nápisom „*Priestor vyhradený na fajčenie*“ a zabezpečiť jeho vybavenie (popolníky) a upratovanie. V prípade, ak takéto opatrenia nemožno z rôznych dôvodov (prevádzkových, organizačných) vykonať, vydá zamestnávateľ zákaz fajčenia vo všetkých objektoch a priestoroch zamestnávateľa. Vydanie zákazu fajčenia môže byť obsahom napr. pracovného poriadku prijatého v súlade s § 84 ZP. V rámci zákazu fajčenia vymedzí, ktorých priestorov sa týka. Vymedzenie priestorov podliehajúcich zákazu fajčenia môže byť uskutočnené za pomoci symbolov znázorňujúcich zákaz fajčenia. Povinnosť zamestnanca spočíva v dodržiavaní určeného zákazu fajčenia na pracoviskách. Zamestnávateľ môže zároveň vymedziť, aké postihy budú ukladané za porušenie zákazu. Najmä je vhodné, aby zamestnávateľ určil, či porušenie zákazu fajčenia bude považované za porušenie pracovnej disciplíny, a či pôjde o jej závažné alebo menej závažné porušenie. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť dodržiavanie zákazu fajčenia. Na tento účel je oprávnený vykonávať kontroly zamerané na zistenie, ako sa zákaz dodržiava zo strany zamestnancov.

Zabezpečenie povinnosti zamestnávateľa sa realizuje prostredníctvom kontrolnej činnosti, ktorá predstavuje sústavnú kontrolu a vyžadovanie dodržiavania právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov, a najmä kontroly, či sa dodržiava určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa. [4] Zamestnávateľ by si mal vo vnútropodnikovom predpise určiť okruh ľudí, ktorí sú oprávnení vykonať kontrolu dodržiavania zákazu fajčenia na pracoviskách, spravidla sú to vedúci zamestnanci a bezpečnostný technik alebo autorizovaný bezpečnostný technik zamestnávateľa. Kontrolnú činnosť vykonávajú predovšetkým vedúci zamestnanci v zmysle § 6 ods. 8 zákona o BOZP, t. j. úlohy zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o BOZP sú povinní zabezpečovať vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu úloh vyplývajúcich z ich funkcií. Tieto úlohy sú rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou ich pracovných povinností. Obdobne túto kontrolnú činnosť môže zabezpečovať

aj bezpečnostný technik a autorizovaný bezpečnostný technik zamestnávateľa. **V aplikačnej praxi pri výkone kontroly je obvyklé prizvať dvoch svedkov z radov zamestnancov k objektivizácii samotnej kontroly.**

Obsah, rozsah, intervaly a spôsob vykonania kontroly by mal mať zamestnávateľ upravené vo vnútropodnikovom predpise, ktorý musí byť v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP a samozrejme musí zohľadňovať prevádzkové podmienky zamestnávateľa. Zamestnávateľ si teda, najmä prostredníctvom internej smernice, určí postupy pri vykonávaní kontroly dodržiavania zákazu fajčenia na pracoviskách. V uvedenom predpise sa, spravidla, určuje obsah kontroly, jej rozsah (koľko kontrol sa vykoná a na akých pracoviskách), intervaly (ako často sa uvedená kontrola bude vykonávať) a spôsob vykonávania uvedenej kontroly, a prípadne aj postup pri zistení nedodržiavania zákazu fajčenia na pracoviskách zamestnávateľa.

Priebežné kontroly sa vykonávajú v pravidelných intervaloch, na dennej báze, aby bola zo strany zamestnávateľa preukázateľná sústavná kontrola dodržiavania zákona o ochrane nefajčiárov, a teda dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách, na ktorých pracujú aj nefajčiari. Obvykle sa vyberie pracovisko, na ktorom sa kontrola dodržiavania zákazu fajčenia na pracoviskách zamestnávateľa uskutoční a následne sa na uvedenom pracovisku skontroluje dodržiavanie zákazu u všetkých zamestnancov. Každý pozitívny záznam o kontrole dodržiavania zákazu fajčenia na pracoviskách zamestnávateľa sa zakladá do dokumentácie BOZP. Fajčenie v priestoroch, ktoré nie sú označené ako „*Priestor určený na fajčenie*“, a fajčenie mimo doby pracovnej prestávky sa spravidla klasifikuje ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.

V rámci umožnenia fajčenia na pracovisku môže dôjsť k vzniku nežiaducej udalosti v podobe vzniku požiaru. Zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „*zákon o ochrane pred požiarmi*“) vymedzuje nežiaducu udalosť ako stav, keď dôjde k úmrtiu alebo k poškodeniu zdravia, majetku alebo životného prostredia alebo k ich bezprostrednému ohrozeniu, alebo k bezprostrednému ohrozeniu života. Podľa ustanovenia § 4 zákona o ochrane pred požiarmi je zamestnávateľ povinný v rámci predchádzania požiarov, napríklad zabezpečiť v objektoch a v priestoroch vykonávanie preventívnych protipožiarňových prehliadok a odstraňovať zistené nedostatky, určovať miesta so zvýšeným nebezpečenstvom vzniku požiaru a označovať ich príslušnými príkazmi, zabezpečovať školenie a overovanie vedomostí o ochrane pred požiarmi zamestnancov, vypracúvať, viesť a udržiavať dokumentáciu ochrany pred požiarmi v súlade so skutočným stavom a potrebou riešenia protipožiarnej bezpečnosti objektov a priestorov, dodržiavať pri manipulácii s horľavými látkami a horenie podporujúcimi látkami, s technickými prostriedkami obsahujúcimi horľavé látky alebo horenie podporujúce látky, ak aj pri ich ukladaní a skladovaní požiadavky na protipožiarňu bezpečnosť ustanovené vo všeobecne záväznom právnom predpise.

Vznik škody v súvislosti s fajčením na pracovisku

Zamestnanci sú podľa ustanovenia § 178 ods. 1 ZP povinní počínať si tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu majetku alebo k jeho zničeniu. Ustanovenie § 178 ods. 1 ZP uvádza generálnu klauzulu upravujúcu povinnosť zamestnanca správať sa spôsobom, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a k poškodeniu alebo zničeniu majetku zamestnávateľa, resp. k bezdôvodnému obohateniu. ZP primárne poskytuje právnu ochranu života a zdraviu pri správaní sa zamestnancov, aj ako súčasť dodržiavania všeobecných pravidiel BOZP. To znamená, že pokiaľ zamestnanci vidia potenciálne riziko vo vzťahu k vlastnému konaniu alebo konaniu ostatných zamestnancov, ktoré majú potenciálne riziko spôsobenia škody zamestnancov v súvislosti s fajčením, sú povinní konať v súlade s oznamovacou povinnosťou ako súčasťou prevenčnej činnosti.

Zamestnanec má popri všeobecne pôsobiacej prevenčnej povinnosti, ktorá mu ukladá správať sa spôsobom, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a k poškodeniu alebo zničeniu majetku zamestnávateľa, resp. k bezdôvodnému obohateniu, osobitnú oznamovaciu povinnosť a osobitnú povinnosť zakročiť v prípade hroziacej škody. Oznamovaciu povinnosť má voči ktorémukolvek vedúcemu zamestnancovi a nie je dôležité, či škoda hrozí zamestnávateľovi, kolegom alebo inej fyzickej alebo právnickej osobe, rovnako ako to, ktorý subjekt by niesol za škodu právnu zodpovednosť. Povinnosť upozorniť na hroziacu škodu takisto platí bez ohľadu na to, či hrozí škoda na zdraví alebo majetku, a v akom rozsahu škoda hrozí. Zvláštna prevenčná povinnosť zamestnanca zakročiť, potom nastupuje v prípade, keď nemožno vyčkávať a keď treba konať urýchlene, pretože škoda hrozí natoľko bezprostredne, že ju už z časových dôvodov nemožno účinne odvrátiť prostredníctvom oznámenia nadriadenému vedúcemu zamestnancovi, a k odvráteniu škody preto treba zakročiť bez omeškania. [5]

Problematickým momentom je vyhodnotenie situácie zo strany zamestnanca najmä v prípade, ak má na výber viacero možností konania alebo postupov, treba brať do úvahy aj postoj zamestnanca k možnému riziku jeho konania a poškodenia zdravia. „Zamestnancovi nie je možné vytýkať porušenie všeobecných pravidiel o prevencii v prípade, ak si nepočína s vzhľadom ku konkrétnym pracovným podmienkam i k miestnej, časovej a vecnej situácii tak, aby nedochádzalo ku škodám na majetku. Pokiaľ závisí spôsob plnenia všeobecnej prevenčnej povinnosti úplne od úvahy zamestnanca, je mu možné vytýkať porušenie tejto povinnosti, pokiaľ je jeho kona-

nie v zjavnom rozpore so všeobecnou skúsenosťou. Samotná skutočnosť, že zamestnanec mal možnosť voľby iného postupu, a že napriek tejto skutočnosti nim zvolené opatrenie, ktoré nebolo v rozpore so všeobecnou skúsenosťou, ku škode došlo, nepostačuje na vyslovenie záveru, že došlo k porušeniu prevenčnej povinnosti zamestnanca“. [6]

Oznamovacia povinnosť zamestnanca je v prvom rade založená na povinnosti upozorniť na hroziacu škodu vedúceho zamestnanca. Forma upozornenia nie je stanovená, ale vzhľadom na existenciu hrozby, mal by tak urobiť spôsobom, ktorý zabezpečuje rýchlu elimináciu vzniku škody. V prípade, ak je neodkladne potrebný zások (stupeň intenzity musí dosahovať nielen potenciálnu hrozbu, ale hrozba musí byť reálna) na odvrátenie hroziacej škody, má zamestnanec povinnosť zakročiť. Zamestnanec je však pri odvrácaní škody povinný počínať si spôsobom primeraným okolnostiam a spôsob jeho konania nemôže byť zjavne neprimeraný. Zamestnanec nemá povinnosť zakročiť voči hroziacej škode v prípade, ak mu v tom bránia dôležité okolnosti, alebo by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo ostatných zamestnancov alebo blízke osoby (napr. zamestnanec by si mohol poškodiť zdravie alebo zdravie svojej blízkej osoby a nezakročí proti požiaru, pretože nedokáže bez ohrozenia svojho zdravia požiar uhasiť). Rovnako nemá povinnosť zakročiť v prípade, ak by tým ohrozil aj tretie osoby nachádzajúce sa v priestoroch, kde vzniká škoda. Pri prípadnom nesplnení prevenčnej povinnosti zamestnanca sa následne môže uplatniť ustanovenie § 179 ZP o vznik všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za vznik škody.

Záver

Základnou premisou, ktorú možno v uvedenej súvislosti vymedziť, je konštatovanie, že zamestnávateľ je v plnom rozsahu oprávnený určiť, či sa v priestoroch pracoviska fajčiť bude alebo nebude, rovnako tak, či umožní (vytvorí) zamestnancovi priestor na fajčenie alebo nie. Súčasne však vytvorenie takéhoto priestoru nezavaruje zamestnancov v žiadnom ohľade povinnosti dodržiavať akékoľvek iné predpisy na zaistenie BOZP, resp. znášať prípadný vznik škody v okamihu, ak v dôsledku ich fajčenia príde k vzniku škody na strane zamestnávateľa.

Pozn.: Vedecký článok bol vypracovaný v rámci riešenia výskumného projektu VEGA s názvom „Aspekty využívania koncepcie SoLoMo marketingu na zvýšenie povedomia o ekoiniciatívach“, č. 1/0708/18 2018 - 2020. ■

Použitá literatúra a poznámky:

- [1] BARANCOVÁ, H. a kol. Zákoník práce. Veľké komentáre. Bratislava : C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-89603-53-4.
- [2] ŽULOVÁ, J. Profilovanie a automatizované rozhodovanie (nielen) v pracovnom práve. In Práca 4.0, Digitálna spoločnosť a pracovné právo. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2018. S. 49-60. ISBN 9788089149582.
- [3] KRIŽAN, V. – BARANCOVÁ, H. a kol. Zákoník práce. Komentár. 1. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2017, s. 1095.
- [4] HORECKÝ, J. Dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Vydání první. Praha : Wolters Kluwer Česká republika, 2018. 127 s. ISBN 978-80-7598-255-1.
- [5] ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Velký komentár. Bratislava : Wolters Kluwer, 2019, 2196 s., ISBN 978-80-571-0105-5.
- [6] Rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky, sp. zn. 21 Cdo 1924/2013.