
OBSAH

PREDSLOV	5
POUŽITÉ SKRATKY	8
Čl. I	9
PRVÁ ČASŤ	
ZÁKLADNÉ USTANOVENIA	9
§ 1 Predmet zákona	9
§ 2 Pôsobnosť zákona	12
§ 3 Vymedzenie niektorých pojmov	19
§ 4 Opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v predvýrobe	25
§ 5 Všeobecné zásady prevencie	33
DRUHÁ ČASŤ	
POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA A PRÁVA A POVINNOSTI ZAMESTNANCOV	38
§ 6 Všeobecné povinnosti zamestnávateľa	38
§ 7 Oboznamovanie a informovanie zamestnancov	74
§ 8 Povinnosti zamestnávateľa pri bezprostrednom a vážnom ohrození života alebo zdravia	85
§ 9 Kontrolná činnosť	88
§ 10 Spolupráca zamestnávateľa a zamestnancov	109
§ 11 Rekondičný pobyt	112
§ 12 Práva a povinnosti zamestnancov	118
§ 13 Bezpečnosť stavieb, pracovných priestorov, pracovných prostriedkov a pracovných postupov	126
§ 14 Overovanie plnenia požiadaviek bezpečnosti technických zariadení	132
§ 15 Oprávnenie na činnosť	138
§ 16 Preukaz, osvedčenie a doklad	142
§ 17 Pracovný úraz, iný úraz, choroba z povolania, nebezpečná udalosť a závažná priemyselná havária	149
§ 18 Spolupráca zamestnávateľov	165
§ 19 Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť	170
§ 20 Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	178
§ 21 Preventívne a ochranné služby	182
§ 22 Bezpečnostnotechnická služba	193
§ 23 Bezpečnostný technik	199
§ 24 Autorizovaný bezpečnostný technik	207
§ 25 Odobratie osvedčenia a zákaz činnosti	212
§ 26 <i>[Zrušený zákonom č. 204/2014 Z. z. s účinnosťou od 1. 8. 2014]</i>	213
§ 27 Výchova a vzdelávanie	218
§ 28 Akreditačná komisia	234
§ 29 Kontrolná činnosť orgánov zastupujúcich zamestnancov	235
§ 30 Splnomocňovacie ustanovenia	236

TRETIA ČASŤ

TRANSFORMÁCIA TECHNICKEJ INŠPEKCIE	240
§ 31 Spôsob založenia	240
§ 32 Predmet vkladu	241
§ 33 Určenie hodnoty nepeňažného vkladu	242
§ 34 Prechod vlastníckeho práva a práv a povinností z pracovnoprávných a iných vzťahov	243
§ 35 Predmet podnikania	245
§ 36 Základné imanie, rezervný fond a akcie	246
§ 37 [Zmena právnej formy]	247
ŠTVRTÁ ČASŤ	
SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	248
§ 38 [Plnenie, mlčanlivosť, evidencia]	248
§ 38a Vzťah k všeobecnému predpisu o službách na vnútornom trhu	251
§ 39 Prechodné ustanovenia	252
§ 39a [Osvedčenie autorizovaného bezpečnostného technika]	257
§ 39b Ustanovenia k úpravám účinným od 1. mája 2010	257
§ 39c Ustanovenia k úpravám účinným od 1. júna 2010	258
§ 39d Ustanovenia k úpravám účinným od 1. januára 2012	259
§ 39e Ustanovenia k úpravám účinným od 1. júla 2013	260
§ 39f Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. januára 2014	261
§ 39g Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. augusta 2014	262
§ 39h Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. júla 2015	262
§ 40 [Aproximácia s právom EÚ]	263
§ 41 Zrušovacie ustanovenie	263
ČL. II	265
ČL. III	268
ČL. IV	269
ČL. V	270
Príloha č. 1	271
Príloha č. 1a	274
Príloha č. 1b	276
Príloha č. 2	278
Príloha č. 2a	280
Príloha č. 3	284
LITERATÚRA	285

§ 7

Oboznamovanie a informovanie zamestnancov

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

- a) s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci¹⁰⁾, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť,
- b) s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením, s dopadmi, ktoré môžu spôsobiť na zdraví, a s ochranou pred nimi,
- c) so zákazom vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť život alebo zdravie zamestnanca.

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

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

(4) Zamestnávateľ oboznamuje zamestnancov osobne alebo prostredníctvom vlastných zamestnancov, alebo fyzickej osoby, alebo právnickej osoby oprávnenej na výchovu a vzdelávanie v oblasti ochrany práce podľa § 27 ods. 3 (ďalej len „osoba oprávnená na výchovu a vzdelávanie“). Na oboznamovanie vlastných zamestnancov osobne zamestnávateľom alebo prostredníctvom jeho vlastných zamestnancov sa nevzťahujú ustanovenia § 27 ods. 4 až 17.

(5) Obsah a spôsob oboznámenia a pravidelnosť opakovaného oboznámenia musia byť prispôsobené charakteru práce vykonávanej zamestnancom, jeho pracovisku a iným okolnostiam, ktoré sa týkajú výkonu práce, najmä pracovným prostriedkom, pracovným postupom, novým alebo zmeneným nebezpečenstvám a ohrozeniam. Zamestnávateľ je povinný upraviť vnútorným predpisom spôsob oboznamovania, vymedziť požiadavky na odbornú spôsobilosť vlastných zamestnancov na oboznamovanie podľa odsekov 1 a 2 a pravidelnosť opakovaného oboznamovania tak, aby sa vykonávalo najmenej raz za dva roky, ak právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci neustanovujú kratší čas.

(6) Oboznamovanie a iné vzdelávanie vrátane praktickej časti výchovy a vzdelávania v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov a zástup-

cov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „zástupca zamestnancov pre bezpečnosť“) sa musia uskutočňovať v pracovnom čase.

(7) Oboznamovaním nie je dotknutá povinnosť absolvovať odbornú prípravu a aktualizáciu odbornú prípravu podľa § 16.

(8) Zamestnávateľ je povinný zamestnancom a zástupcom zamestnancov^{10a)} vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť poskytnúť vhodným spôsobom a zrozumiteľne potrebné informácie o:

- a) nebezpečenstvách a ohrozeniach, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, a o výsledkoch posúdenia rizika,
- b) preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach, ktoré zamestnávateľ vykonal na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a ktoré sa vzťahujú všeobecne na zamestnancov a na nimi vykonávané práce na jednotlivých pracoviskách,
- c) opatreniach a postupe v prípade poškodenia zdravia vrátane poskytnutia prvej pomoci, ako aj o opatreniach a postupe v prípade zdolávania požiaru, záchranných prác a evakuácie,
- d) preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach navrhnutých a nariadených príslušným inšpektorátom práce¹¹⁾ alebo orgánmi dozoru¹²⁾,
- e) pracovných úrazoch, chorobách z povolania a o ostatných poškodeniach zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a o prijatých a vykonaných opatreniach.

(9) Zamestnávateľ poskytne potrebné informácie podľa odseku 8 najmä o faktoroch, ktoré ovplyvňujú alebo môžu ovplyvňovať bezpečnosť a zdravie zamestnancov, aj určeným odborne spôsobilým zamestnancom (ďalej len „odborný zamestnanec“) na vykonávanie preventívnych a ochranných služieb vrátane tých, ktorí mu tieto služby poskytujú dodávateľským spôsobom (§ 21).

¹⁰⁾ § 39 Zákonníka práce.

^{10a)} § 11a Zákonníka práce.

¹¹⁾ Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹²⁾ Zákon SNR č. 51/1988 Zb. o banskej činnosti, výbušnínach a o štátnej banskej správe v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 73/1998 Z. z. v znení neskorších predpisov, Zákon č. 200/1998 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Súvisiace vnútroštátne právne predpisy

Vyhláška MPSVR SR č. 147/2013 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri stavebných prácach a prácach s nimi súvisiacich a podrobnosti o odbornej spôsobilosti na výkon niektorých pracovných činností v znení neskorších predpisov.

Súvisiace európske právne predpisy

Dohovor MOP o bezpečnosti a zdraví pracovníkov a o pracovnom prostredí č. 155 z roku 1981: článok 19 písm. d) o poučení pracovníkov v oblasti BOZP;

Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 29. 6. 1989); článok 12 o školení pracovníkov.

KOMENTÁR

Oboznamovanie zamestnancov predstavuje povinnosť zamestnávateľa, ktorá je nevyhnutným predpokladom, aby zamestnanec vykonával prácu bezpečne, dodržiaval právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku, určené pracovné postupy a vyvaroval sa nebezpečnému konaniu, ktoré by mohlo ohroziť jeho život alebo zdravie. Správanie sa zamestnanca v pracovnom procese spôsobom, ktorý predpokladajú právne a ostatné predpisy na zaistenie BOZP možno od zamestnanca vyžadovať iba vtedy, ak bol s nimi riadne a preukázateľne oboznámený.

Zákonom sa ukladá zamestnávateľovi povinnosť pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s širokou škálou problematiky v oblasti BOZP. Oboznamovanie každého zamestnanca bez rozdielu od vykonávanej práce patri do systému základných princípov, ktoré sa uplatňujú v oblasti ochrany zdravia pri práci.

Podľa § 146 ods. 1 Zákonníka práce účelom ochrany zdravia pri práci je pomocou vhodného súboru opatrení podľa podmienok konkrétneho pracoviska, na ktorom konkrétny zamestnanec vykonáva konkrétnu pracovnú činnosť vytvárať a udržiavať také pracovne podmienky, ktorými sa zamestnancovi zaisti BOZP, zachová zdravie, zachová pracovnú schopnosť, čo zamestnancovi zabezpečí dlhodobú kvalitu života, predĺži dĺžku života a umožní realizovať ekonomické aktivity a osobné záujmy do vysokého veku.

K dôležitým úlohám, okrem napr. technických a organizačných opatrení patri oblasť oboznamovania a informovania zamestnancov. Je dôležité, aby zamestnanec po-

znal predpisy a zásady platne v oblasti BOZP, mal dostatočne vedomosti, znalosti a informácie a vedel tieto právne predpisy, ostatné predpisy na zaistenie BOZP a zásady prakticky uplatňovať v práci.

Povinnosť oboznamovať a informovať je v súlade s právom zamestnanca na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami (§ 147 ods. 1 Zákonníka práce).

Oboznamovaním zamestnávateľ poskytuje zamestnancom bližšie poučenie o požiadavkách na zaistenie BOZP, o ich právach a povinnostiach, bližšie ich zoznamuje predovšetkým so zásadami bezpečného pracovného postupu a s inými požiadavkami konkrétnej pracovnej činnosti. Oboznamovanie musí zohľadňovať predpisový a taktiež aktuálny stav pracovných podmienok, bezpečnostnú úroveň strojov, technických zariadení, technológií a pracovných postupov vrátane vyskytujúcich sa nebezpečenstiev a ohrození.

Povinnosť oboznamovať a informovať zamestnanca je upravená aj nariadení vlády SR č. 396/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov.

Podľa uvedeného nariadenia vlády zamestnávateľ preukázateľne vykoná opatrenia, aby zamestnanec bol oboznámený a informovaný o používaní pracovného prostriedku v súlade s osobitným predpisom (zákon č. 124/2006 Z. z.).

Informácia a písomný návod musia obsahovať:

- a) podmienky na používanie pracovného prostriedku,
- b) predvídateľné mimoriadne situácie.

K odseku 1 písm. a) až c)

V odseku 1 sa ustanovujú základné požiadavky na spôsob a obsah oboznamovania. Z hľadiska spôsobu plnenia tejto povinnosti je dôležité, aby oboznamovanie bolo vykonávané pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne.

Pravidelnosť oboznamovania – musí byť prispôsobená charakteru práce vykonávanej zamestnancom, jeho pracovisku a iným okolnostiam, ktoré sa týkajú výkonu práce, najmä pracovným prostriedkom, pracovným postupom, novým alebo zmeneným nebezpečenstvám a ohrozeniam. Keďže oboznamovanie predstavuje proces poskytovania poznatkov o BOZP zamestnancovi v určitých časových intervaloch, zamestnávateľ má zákonnú povinnosť upraviť pravidelnosť opakovaného oboznamovania tak, aby sa vykonávalo najmenej raz za dva roky, ak právne predpisy na zaistenie BOZP neustanovujú kratší čas. Z uvedeného teda vyplýva, že ak by bola lehota na oboznamovanie zamestnancov v právnych predpisoch na zaistenie BOZP alebo v interných predpisoch dlhšia ako raz za dva roky, je neplatná.

Zrozumiteľnosť oboznamovania – formy a metódy oboznamovania musia byť diferencovane prispôsobené cieľovej skupine zamestnancov, ich profesijnému zameraniu a stupňu dosiahnutého vzdelania. Zamestnanec musí porozumieť informáciám po stránke obsahovej aj jazykovej. Z tohto dôvodu sa vedomosti zamestnancov overujú po každom oboznamovaní.

Preukázateľnosť oboznamovania – na účely preukázania splnenia povinnosti oboznamovať zamestnancov je zamestnávateľ povinný z oboznamovania zamestnancov vyhotoviť písomný doklad, z ktorého musí byť zrejmé, kto vykonal oboznamovanie (meno, priezvisko a podpis), konkrétny obsah oboznámenia, spôsob a výsledok overenia vedomostí zamestnancov. Doklad môže byť dôležitý napríklad pri vzniku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Na účely tohto zákona zamestnancom je každý zamestnanec, či vykonáva prácu vo výrobe, na poli, v bani, v škole, obchode, administratíve, zdravotníctve, vo výkonnej alebo vedúcej pozícii a pod. Okrem radového zamestnanca a vedúceho zamestnanca je ním aj štatutárny orgán a iný predstaviteľ vrcholového manažmentu, aj oni musia byť v súlade s týmto ustanovením oboznamovaní z problematiky BOZP.

Zamestnávateľ musí venovať veľkú pozornosť oboznamovaniu vedúcich zamestnancov keďže oni potom musia používať poznatky z oboznamovania v pracovnom procese a prenášať na pracoviska a na svojich podriadených zamestnancov.

Podľa § 47 ods. 2 Zákonníka práce oboznamovanie zamestnanca sa začína už vstupným školením BOZP. Zamestnávateľ je povinný už pri nástupe do zamestnania) oboznámiť zamestnanca s predpismi BOZP, ktoré musí pri svojej práci dodržiavať.

Vstupné školenie sa delí na:

- všeobecnú časť, pri ktorej je nový zamestnanec oboznámený so skutočnosťami z oblasti BOZP platnými pre všetky pracoviska a všetkých zamestnancov v organizácii,
- oboznámenie na konkrétnom pracovisku a pri konkrétnej činnosti, ktorú bude zamestnanec vykonávať.

Povinnosťou zamestnávateľa je nielen oboznamovať zamestnancov s predpismi BOZP, ale sústavné aj vyžadovať a kontrolovať ich plnenie podľa § 9 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z.

Základným predpokladom úspešnosti realizovania iných aktivít v oblasti BOZP je znalosť právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP. Uvedené predpisy, ako aj zásady bezpečného správania sa na pracovisku, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a bezpečný pracovný postup môžu zamestnanci dodržiavať iba vtedy, ak boli s nimi riadne oboznámení. Zamestnanci preto musia byť oboznámení s uvedenými predpismi a s ďalšími skutočnosťami.

Podľa § 39 ods. 1 a 2 Zákonníka práce právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP sú všeobecne záväzné právne predpisy (napríklad zákony, nariadenia vlády, vyhlášky) a ostatné predpisy vrátane podnikových predpisov a pravidiel o BOZP.

Zamestnávateľ získava informácie o nebezpečenstvách z predpisov, z návodov výrobcov, z vypracovaných technologických postupov, zo všeobecných poznatkov a skúsenosti na úseku BOZP, z vlastných rozborov zdrojov a príčin pracovných úrazov alebo havárií, ku ktorým došlo u zamestnávateľa na konkrétnych pracoviskách alebo pri činnostiach a predovšetkým z vlastného posudzovania rizík.

V rámci oboznamovania je nevyhnutné poskytnúť zamestnancom aj poznatky podľa osobitných predpisov, napríklad § 7 nariadenia vlády SR č. 115/2006 Z. z. o požiadavkách na ochranu pred hlukom.

Zamestnávateľ je povinný oboznamovať zamestnanca so zákazmi, ktoré súvisia alebo môžu súvisieť s jeho pracovnou činnosťou. Niektoré zakázané činnosti a zákazy všeobecne obsahujú osobitne predpisy, napríklad vyhláška MPSVR SR č. 147/2013 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri stavebných prácach a prácach s nimi súvisiacich a podrobnosti o odbornej spôsobilosti na výkon niektorých pracovných činností v znení neskorších predpisov.

Ustanovenia uvedenej vyhlášky upravujú zákazy a niektoré činnosti, ktoré nesmú vykonávať osoby pracujúce na stavbe, ako napríklad:

- zákaz vstupu na stavenisko osobám, ktoré tam neplnia pracovné úlohy,
- na rebríku sa nesmú vykonávať práce, pri ktorých sa používa pneumatické náradie, vstreľovací prístroj, reťazová píla a iné nebezpečné náradie,
- po rebríku sa nesmie vynášať alebo znášať bremeno ťažšie ako 20 kg,
- na rebríkoch sa nesmie pracovať nad sebou,
- vystupovať a zostupovať po rebríku nesmie súčasne viac osôb,
- poškodené a neúplné rebríky sa nesmú používať,
- na skládke sypkých materiálov so spodným odoberaním sa osoby nesmú zdržiavať v nebezpečnej blízkosti odberného miesta,
- sklad horľavých materiálov nesmie byť umiestnený bližšie ako 60 m od miesta nasávania vzduchu do podzemnej stavby,
- okraje výkopu sa nesmú zaťažovať do vzdialenosti 0,5 m od hrany výkopu.
- pri súbežnom strojovom a ručnom vykonávaní zemných prác sa nikto nesmie zdržiavať v nebezpečnom dosahu stroja,
- pri nepriaznivých poveternostných podmienkach, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu stability svahu, sa nikto nesmie zdržiavať na svahu ani pod ním,
- pri posune pretlačovanej rúry sa nesmú v rúre a vo vstupnej jame vykonávať iné práce,

- pri rozmrazovaní chemickými látkami sa nesmú použiť látky, ktorých pôsobením by sa zemina stala nebezpečnou pre zdravie osôb vykonávajúcich stavebné práce alebo by došlo ku kontaminácii povrchových a podzemných vôd a ďalších zložiek životného prostredia týmito látkami v neprípustných a zdraví škodlivých koncentráciách, zaťaženie konštrukcií posuvného debnenia počas betonáže náhodným zaťažením nesmie prekročiť hodnoty určené v technickej dokumentácii,
- do priestoru pod zdvíhanými stropmi počas ich montáže nesmú vstupovať osoby,
- betón nosných konštrukcií, ktorý ešte nemá nosnosť určenú projektovou dokumentáciou, sa nesmie vystaviť nárazom, otrasom, zaťaženiu a iným škodlivým účinkom.

K odseku 2

Zamestnávateľ je povinný oboznamovať zamestnancov aj vedúcich zamestnancov s vlastným zoznamom, ktorý je spracovaný na konkrétne práce a pracoviská zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, spojené so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy, zakázané mladistvým zamestnancom.

Zamestnávateľ vypracováva zoznamy v súlade s osobitnými predpismi, napríklad nariadenie vlády SR č. 286/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov a nariadenie vlády SR č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien.

K odseku 3

Zamestnávateľ, okrem oboznamovania zamestnanca pri prijatí do zamestnania, preložení na iné pracovisko, zaradení alebo prevedení na inú prácu, zavedení novej technológie, nového pracovného postupu alebo nového pracovného prostriedku, oboznamujú zamestnancov aj napr. pri nástupe zamestnanca do práce po dlhodobej pracovnej neschopnosti, pri opakovanom porušovaní predpisov a zásad na zaistenie BOZP alebo pri začatí používania novej pracovných prostriedkov alebo nových chemických látok alebo materiálov.

K odseku 4

Zo zákona č. 124/2006 Z. z. vyplývajú pre zamestnávateľa v zásade tri možnosti, ako splniť povinnosť oboznamovať zamestnancov:

- osobne,

- prostredníctvom vlastných zamestnancov,
- osobou, ktorá má oprávnenie na výchovu a vzdelávanie v oblasti ochrany zdravia pri práci podľa § 27 tohto zákona.

Zamestnávateľ môže vykonávať oboznamovanie aj sám – osobne. Vstupné, opakované a iné oboznamovanie môže vykonávať svojimi vedúcimi zamestnancami alebo svojimi odbornými zamestnancami, napríklad vedúcimi jednotlivých úsekov, ktoré riadia a za činnosť ktorých zodpovedajú, autorizovaným bezpečnostným technikom, bezpečnostným technikom, revíznym technikom alebo iným odborníkom pre špecifickú oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Oboznamovanie zabezpečené vlastnými zamestnancami neodporuje zákonu č. 124/2006 Z. z., keďže v zmysle § 6 ods. 8 tohto zákona úlohy zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o BOZP sú povinní zabezpečovať vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu úloh vyplývajúcich z ich funkcie, pričom tieto úlohy sú rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou ich pracovných povinností. Vyplýva to aj zo základných povinností vedúcich zamestnancov ustanovených v § 82 Zákonníka práce, medzi ktoré patrí povinnosť vedúceho zamestnanca utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať BOZP.

Oboznamovanie musí zamestnávateľ zabezpečovať osobami, ktoré poznajú problematiku BOZP (predpisy, zásady bezpečnej práce, bezpečné pracovné postupy, existujúce nebezpečenstvá a zákazy). Preto nie je vylúčené (práve naopak), že toto oboznamovanie v príslušnom rozsahu môžu vykonávať aj odborníci na príslušné zariadenia, ak ich určí zamestnávateľ.

Na oboznamovanie, ktoré zamestnávateľ vykonáva vlastnými zamestnancami, nemusí aplikovať ustanovenia vyhlášky č. 356/2007 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o požiadavkách a rozsahu výchovnej a vzdelávacej činnosti, o projekte výchovy a vzdelávania, vedení predpísanej dokumentácie a overovaní vedomostí účastníkov výchovnej a vzdelávacej činnosti (ďalej len „vyhláška č. 356/2007 Z. z.“).

Oboznamovanie zamestnancov prostredníctvom fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ktorá má platné oprávnenie na vykonávanie výchovy a vzdelávania v oblasti ochrany práce (ďalej len „osoba oprávnená na výchovu a vzdelávanie“) v zmysle § 27 a prílohy č. 2 k zákonu č. 124/2006 Z. z. v rozsahu skupiny 01, bod 01.1 Výchova a vzdelávanie zamestnancov a vedúcich zamestnancov.

Osoba oprávnená na výchovu a vzdelávanie, ktorá vykonáva pre zamestnávateľa oboznamovanie jeho zamestnancov a vedúcich zamestnancov, je povinná podľa § 27 ods. 13 písm. c) zákona č. 124/2006 Z. z. vypracovať projekt výchovy a vzdelávania pre každú výchovnú a vzdelávaciu aktivitu zameranú na výchovu a vzdelávanie zamestnancov a vedúcich zamestnancov. Obsahová náplň projektu musí byť v súlade s § 7

ods. 1 a 4 zákona č. 124/2006 Z. z. prispôsobená charakteru práce vzdelávanej skupiny zamestnancov alebo vedúcich zamestnancov.

Osoba oprávnená na výchovu a vzdelávanie je povinná vo výchovnej a vzdelávacej činnosti v plnom rozsahu aplikovať ustanovenia vyhlášky MPSVR SR č. 356/2007 Z. z.

K odseku 5 a 6

Zamestnávateľ musí obsah a spôsob oboznámenia a pravidelnosť opakovaného oboznámenia prispôbiť charakteru práce vykonávanej zamestnancom, jeho pracovisku a iným okolnostiam, ktoré sa týkajú výkonu práce, najmä pracovným prostriedkom, pracovným postupom, novým alebo zmeneným nebezpečenstvám a ohrozeniam. Zamestnanec musí byť oboznamovaný so všeobecnými poznatkami, ktoré sa týkajú celkovej BOZP ako aj špecifických povinností, ktoré sa týkajú konkrétnych pracovných úloh na určených pracoviskách.

Oboznamovanie treba chápať ako proces poskytovania poznatkov o BOZP zamestnancovi v určitých časových intervaloch. Z toho dôvodu pravidelnosť opakovaného oboznamovania musí byť prispôsobená charakteru práce vykonávanej zamestnancom, jeho pracovisku a iným okolnostiam, ktoré sa týkajú výkonu práce, najmä pracovným prostriedkom, pracovným postupom, novým alebo zmeneným nebezpečenstvám a ohrozeniam.

Zamestnávateľ je povinný vnútorným predpisom upraviť pravidelnosť opakovaného oboznamovania tak, aby sa vykonávalo najmenej raz za dva roky, ak právne predpis na zaistenie BOZP neustanovujú kratší čas.

Právnym predpisom, ktorým sa ukladá kratší čas je napr. vyhláška MPSVR SR č. 147/2013 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri stavebných prácach a prácach s nimi súvisiacich a podrobnosti o odbornej spôsobilosti na výkon niektorých pracovných činností v znení neskorších predpisov.

Podľa § 3 uvedenej vyhlášky oboznamovanie osoby vykonávajúcej stavebné práce a zodpovednej osoby sa uskutočňuje najmenej raz za 12 mesiacov. Ide o nasledovné stavebné práce:

- vykonávané vo výške nad 1,5 m, ak nemožno pracovať z pevnej a bezpečnej pracovnej podlahy,
- vykonávané z pohyblivej pracovnej plošiny,
- vykonávané z rebríka vo výške nad 5 m,
- vykonávané pri zemných prácach vo výkope hlbšom ako 1,3 m.

Obsahom oboznamovania s prácami vo výške nad 1,5 m, z pohyblivej pracovnej plošiny a z rebríka vo výške nad 5 m je aj výber a používanie vhodného osobného

ochranného pracovného prostriedku proti pádu a praktická príprava zamestnanca na jeho správne používanie. Pri zemných prácach vo výkope hlbšom ako 1,3 m obsahom oboznamovania je aj spôsob zabezpečenia stability stien výkopov.

Oboznamovanie sa vykonáva aj pri zmene geologických, hydrogeologických, poveternostných a iných podmienok, ktoré môžu nepriaznivo ovplyvniť bezpečnosť a ochranu zdravia pri stavebných prácach,

Z hľadiska zaistenia BOZP na pracovisku je dôležitá povinnosť informovania osoby vykonávajúcej stavebné práce o bezpečných pracovných postupoch a o nebezpečenstvách a ohrozeniach hneď na začiatku pracovnej zmeny. Informuje o tom zodpovedná osoba a záznam o informovaní sa uvedie v stavebnom denníku.

Podľa vyhlášky č. 147/2013 Z. z. zodpovednou osobou je osoba určená zhotoviteľom na odborné riadenie osôb vykonávajúcich stavebné práce na zverenom úseku s právomocou samostatne rozhodovať, najmä stavbyvedúci, majster a vedúci pracovnej skupiny.

Zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie všetkým zamestnancom ako aj zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť. Sú to informácie, ktoré sú pre nich náležité, a ktoré potrebujú vo svojej práci. Účelom informovania je teda dať k dispozícii také informácie, ktoré pre daného zamestnanca majú zmysel a vypovedaciu hodnotu.

V odseku 6 sa upravila požiadavka, aby aktivity zamerané na výchovu zamestnancov k BOZP boli zabezpečované v rámci pracovného času, keďže sú v záujme zamestnávateľa.

K odseku 7

Odsek 7 je novým odsekom v zákone č. 124/2006 Z. z. Toto ustanovenie sa upravilo zákonom č. 154/2013 Z. z. z 23. mája 2013, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 2013.

Podľa tohto ustanovenia oboznamovanie podľa § 7 zákona nemá vplyv na odbornú spôsobilosť osoby, ktorá vlastní napr. preukaz na obsluhu alebo osvedčenie na činnosť, napr. osvedčenie revízneho technika, preukaz kuriča a pod. To znamená, že zamestnávateľ v rámci oboznamovania týchto osôb (s odbornou spôsobilosťou) postupuje ako u každého zamestnanca, čiže oboznamuje ich s konkrétnymi požiadavkami súvisiacimi s ich prácou.

Podľa § 6 ods. 1 písm. o) zákona č. 124/2006 Z. z. je zamestnávateľ povinný zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kva-

lifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Podľa § 12 ods. 2 písm. d) zákona č. 124/2006 Z. z. je zamestnanec povinný obsluhovať pracovné prostriedky a vykonávať činnosti s vyšším rizikom, ktoré ustanovujú osobitné predpisy, len ak má na ich obsluhu a vykonávanie osvedčenie alebo preukaz a ak je zamestnávateľom poverený na túto obsluhu alebo vykonávanie činnosti.

Požiadavky na odbornú spôsobilosť všeobecne upravuje § 16 zákona č. 124/2006 Z. z. ktorý rieši aj problematiku organizovania a vykonávania výchovy a vzdelávania v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v rozsahu jednotlivých činností podľa prílohy č. 2 zákona. § 16 zákona upravuje platnosť oprávnenie na vykonávanie činnosti (preukaz, osvedčenie, doklad) na neurčitý čas s podmienkou absolvovania aktualizacej odbornej prípravy jedenkrát za päť rokov. Z tohto dôvodu zamestnávateľ nemá povinnosť zo zákona vstupovať do procesu odbornej spôsobilosti a preškoľovať túto osobu inak ako to ustanovuje zákon. Ak zamestnávateľ pre túto kategóriu zamestnancov vykonáva opakované školenia podľa príslušných noriem, robí to len na základe dobrovolnosti.

Príklad – vodič – referent
www.employment.gov.sk

K odseku 8

Odsekom sa ukladá povinnosť týkajúca sa informovania zamestnancov a zástupcov zamestnancov (§ 11a Zákonníka práce) vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Príslušným osobám zamestnávateľ poskytuje informácie v oblasti nebezpečenstiev a ohrození, ktoré sa môžu vyskytnúť pri práci, preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach, ktoré zamestnávateľ vykonal na zaistenie BOZP na konkrétnych pracoviskách. Zároveň informuje aj o opatreniach navrhnutých a nariadených príslušným inšpektorátom práce alebo orgánmi dozoru.

Orgánmi dozoru sú orgány zriadené napr. podľa zákona č. 51/1988 Zb. o banskej činnosti, výbušnínach a o štátnej banskej správe v znení neskorších predpisov, zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov, zákona č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ informuje aj 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 a vykonaných opatreniach

K odseku 9

Týmto odsekom sa ukladá zamestnávateľovi, aby všetky potrebné informácie na zaistenie BOZP poskytol predovšetkým svojim odborným zamestnancom, ktorí u neho vykonávajú bezpečnostno-technickú službu a pracovnú zdravotnú službu, ako aj tým, ktorí úlohy týchto služieb vykonávajú na základe zmluvy – externým odborníkom alebo externým službám.

Výsledky analýz týchto informácií budú uvedeným službám pomáhať pri vytváraní preventívnych a ochranných opatrení. Týka sa to napríklad o informácie o chorobách zamestnancov, o ich práceneschopnosti a pod., aby odborní zamestnanci vykonávajúci pracovnú zdravotnú službu mohli hľadať odbornú súvislosť medzi pracovnou neschopnosťou a chorobou zamestnanca a pracovnými podmienkami.

§ 8

Povinnosti zamestnávateľa pri bezprostrednom a vážnom ohrození života alebo zdravia

(1) Na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci v prípade vzniku bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia je zamestnávateľ po zohľadnení veľkosti organizácie, charakteru práce, charakteru nebezpečenstiev a veľkosti rizika povinný:

- a) vopred vykonať opatrenia a zabezpečiť prostriedky potrebné na ochranu života a zdravia zamestnancov a na poskytnutie prvej pomoci a na ten účel najmä:
 1. písomne určiť postup pre prípad záchranných prác, evakuácie a vzniku poškodenia zdravia vrátane poskytnutia prvej pomoci,
 2. vybaviť pracoviská potrebnými prostriedkami vrátane prostriedkov na poskytnutie prvej pomoci,
 3. určiť a odborne spôsobilými osobami vzdeláť a pravidelne vzdelávať dostatočný počet zamestnancov na vykonávanie záchranných prác, evakuácie a na poskytovanie prvej pomoci, ako aj na hasenie požiaru,
 4. zabezpečiť potrebné kontakty s príslušnými zdravotníckymi pracoviskami, záchrannými pracoviskami a hasičskými jednotkami,
- b) vopred vykonať opatrenia, aby sa zamestnanci mohli postarať o svoje zdravie a bezpečnosť, prípadne o zdravie a bezpečnosť iných osôb, a aby podľa svojich možností zabránili následkom tohto ohrozenia,