

EVIDENCIA A REGISTRÁCIA PRACOVNÝCH ÚRAZOV V DOPRAVE

Miroslav Tomek¹

Anotácia: Jedným zo závažných problémov každého zamestnávateľa aj v oblasti dopravy je riziko poškodenia zdravia a vznik pracovných úrazov. Predpokladom minimalizácie pracovných úrazov je ich správna evidencia a registrácia. V podmienkach Slovenskej republiky došlo v tejto oblasti v druhej polovici roku 2006 prijatím nových právnych noriem k významným zmenám. Obsahom článku je rozbor niektorých aspektov pojednávajúcich o postupe zamestnávateľa pri evidencii a registrácii pracovných úrazov.

Kľúčové slova: Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, doprava, inšpektorát práce, pracovný úraz, zamestnávateľ, zamestnanec, závažný pracovný úraz

1. ÚVOD

Účinný boj proti pracovnej úrazovosti vyžaduje, aby zamestnávatelia zisťovali a sústavne sledovali zdroje, príčiny, početnosť a závažnosť pracovných úrazov. Základné údaje o úrazovom deji umožnia vykonať potrebné rozborov stavu a vývoja pracovnej úrazovosti, určiť konkrétne opatrenia na predchádzanie a vznik pracovného úrazu (PÚ). Každý zamestnávateľ je povinný viesť predpísaným spôsobom registráciu a evidenciu o PÚ a chorobách z povolania v súlade s legislatívnymi normami Slovenskej republiky (SR). Dňom 1.7.2006 Zákonom o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len BOZP) vstúpili do platnosti nové pravidlá v oblasti evidencie a registrácie PÚ, ktoré sa dotýkajú významným spôsobom okrem iného aj právnických a fyzických osôb zaoberajúcich sa dopravou.

Najdôležitejšími charakteristikami úrazových udalostí sú zdroje a príčiny ich vzniku. Z dlhodobých štatistík pracovnej úrazovosti a prevádzkových nehôd vyhodnocovaných v rámci informačného systému Národného inšpektorátu práce vyplýva, že doprava a manipulácia s materiálom sú ťažiskovým zdrojom najzávažnejších pracovných úrazov [1].

2. RIEŠENIE ZÁVAŽNÝCH PRACOVNÝCH ÚRAZOV

V prvom rade je potrebné definovať PÚ, ktorý je v Zákonníku práce definovaný ako poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných

¹ doc. Ing. Miroslav Tomek, PhD., Univerzita Žilina, Fakulta špeciálneho inžinierstva, Katedra technických vied a informatiky, Ul. 1. mája 32, 010 26 Žilina, Tel. +421 41 5136857, E-mail: Miroslav.Tomek@fsi.uniza.sk

úloh, alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.

S obdobným definovaním je možno sa stretnúť v Zákone o sociálnom poistení, ktorý charakterizuje PÚ ako poškodenie zdravia alebo smrť fyzickej osoby spôsobené nezávisle od jej vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov, ktoré zamestnanec utrpel:

- pri plnení pracovných úloh,
- v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh,
- pre plnenie plnení pracovných úloh,
- pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi.

V Zákone o BOZP [2] nie je PÚ charakterizovaný, ale zákon zavádza nový pojem a to závažný PÚ. Závažný PÚ je vážne porušenie zdravia, ktoré má za následok:

- smrť, ktorá nastala PÚ,
- ťažkú ujmu na zdraví (definovanú Trestným zákonom):
 - zmrzačenie,
 - stratu, alebo podstatné zníženie pracovnej spôsobilosti,
 - stratu, alebo podstatné oslabenie funkcie zmyslového ústrojenstva,
 - poškodenie dôležitého orgánu,
 - poruchu zdravia trvajúcu dlhší čas (nad 42 dní pracovnej neschopnosti), atď.,
- predpokladanú dĺžku liečenia postihnutého zamestnanca najmenej 42 kalendárnych dní.

Plnenie pracovných úloh je:

- výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru (vedenie vozidla, oprava vozidla, obsluha prídavných zariadení vozidla a pod.),
- iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa,
- činnosť, ktorá je predmetom pracovnej (služobnej) cesty,
- činnosť vykonávaná pre zamestnávateľa, ktorá vyplýva z legislatívnych noriem (napr. plnenie úloh vo funkcii zástupcu zamestnanca pre BOZP,
- činnosť vykonávaná pre zamestnávateľa z vlastnej iniciatívy (pokiaľ na ňu zamestnanec nepotrebuje osobitné oprávnenie, alebo ju nevykonáva proti výslovnému zákazu zamestnávateľa).

V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh zamestnanca je:

- úkon potrebný na výkon práce a úkon počas práce zvyčajný, alebo potrebný pred začiatkom práce, alebo po jej skončení,
- vyšetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení vykonané na príkaz zamestnávateľa, alebo ošetrenie v zdravotníckom zariadení pri prvej pomoci a cesta na ne a späť,

- účasť zamestnanca na vzdelávaní, prehlbovaní kvalifikácie alebo na jej zvyšovaní, na ktorých sa zamestnanec zúčastnil na príkaz zamestnávateľa, vrátane školenia (vzdelávania) organizovaného odborovou organizáciou, ak sa na nich zúčastňujú so súhlasom alebo s vedomím zamestnávateľa,
- povinná účasť zamestnanca na rekondičnom pobyte alebo v priamej súvislosti s ňou.

V niektorých prípadoch vedúci zamestnanci vydaním úlohy (spravidla ide o zaobstarávanie ich súkromných záležitostí) podriadeným, neoprávnené prekračujú svoju právomoc. Ak sa pri tejto činnosti prihodí zamestnancovi úraz, bude sa pokladať za pracovný, pretože zamestnanec vykonával túto činnosť na príkaz zamestnávateľa (plnil pokyn nadriadeného). Okolnosť, že vedúci, ktorý je oprávnený dávať príkazy prekročil svoju právomoc, pre posúdenie úrazu nerozhoduje. Ďalej vedúci zamestnanci nie sú oprávnení vydávať svojim podriadeným zamestnancom príkazy na protiprávnu činnosť. Takýto príkaz môže zamestnanec odmietnuť, a v prípade, že ide o príkaz na vykonanie trestnej činnosti v zmysle Trestného zákona, je zamestnanec povinný oznámiť to orgánom Policajného zboru (PZ) alebo prokurátorovi.

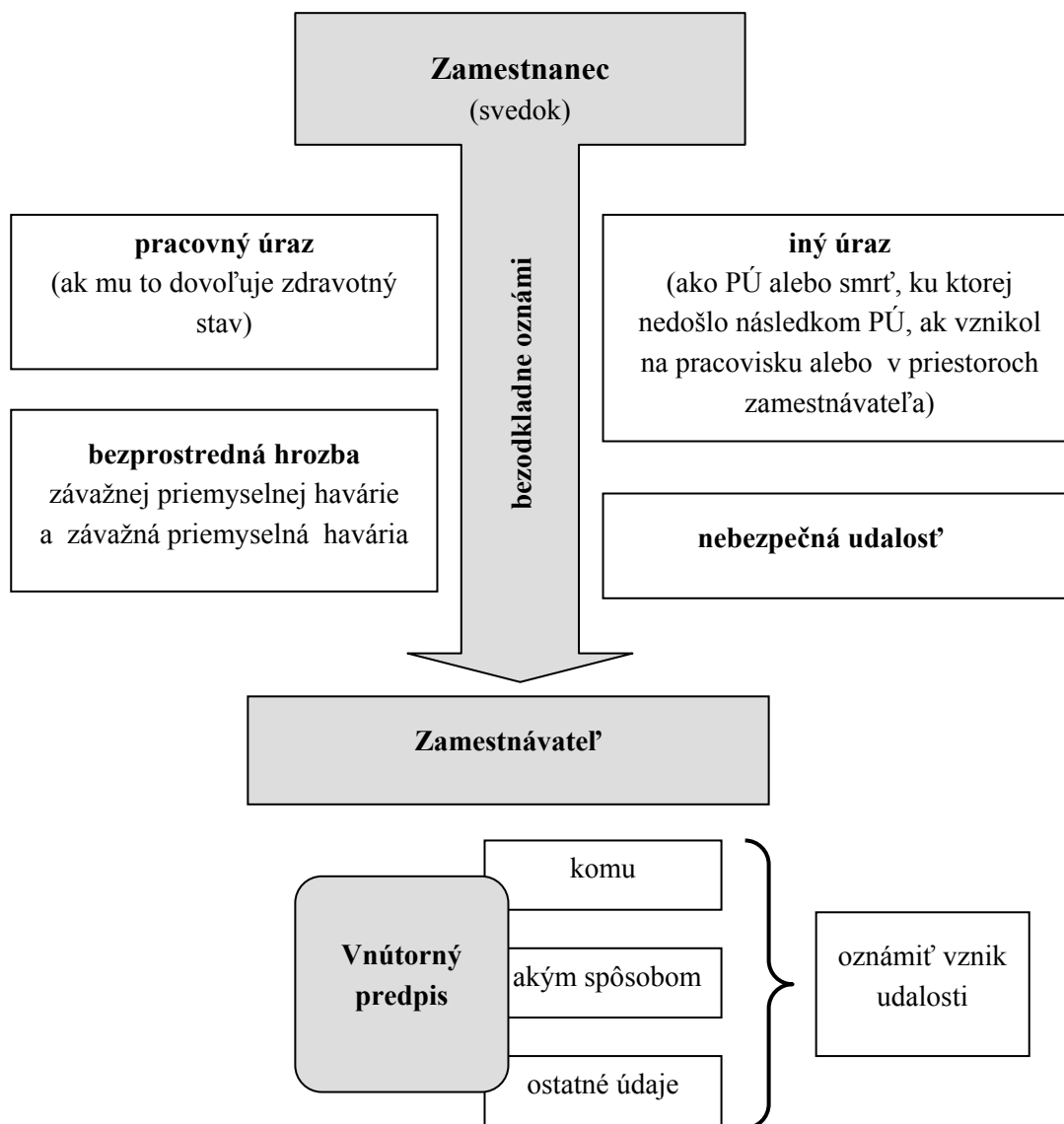
V prípade vzniku úrazu, je potrebné najskôr spoluzamestnancami alebo fyzickou osobou, ktorá bola svedkom nešťastnej udalosti, poskytnúť zranenej osobe prvú pomoc a v prípade potreby zavolať záchrannú zdravotnú službu.

Ďalej je zamestnanec povinný cestou svojho najbližšieho nadriadeného bezodkladne oznámiť (obr. 1) zamestnávateľovi vznik:

- pracovného úrazu, ktorý utrpel (ak mu to dovoľuje jeho zdravotný stav),
- iného úrazu ako PÚ alebo smrti, ku ktorej nedošlo následkom PÚ, ak vznikli na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa,
- nebezpečnej udalosti,
- bezprostrednej hrozby závažnej priemyselnej havárie a vzniku závažnej priemyselnej havárie.

Zamestnávateľ je povinný vnútorným predpisom určiť, komu a akým spôsobom sa oznamuje vznik uvedených udalostí. Ďalší postup zamestnávateľa je znázornený na obrázku číslo 2.

Zamestnávateľ je povinný po oznámení bezodkladne vykonať potrebné opatrenia, aby nedošlo k ďalšiemu ohrozeniu života a zdravia. Stav pracoviska, ak ide o udalosti nemožno meniť do príchodu príslušných vyšetrojúcich orgánov, okrem vykonania nevyhnutných opatrení na ochranu života a zdravia alebo na zabránenie veľkej hospodárskej škody. Ak sa stav pracoviska mení v dôsledku vykonania opatrení, aby sa zabránilo ďalšiemu možnému ohrozeniu života a zdravia, alebo veľkej hospodárskej škode, zamestnávateľ je povinný vyhotoviť dokumentáciu o stave pracoviska potrebnú na vyšetrenie príčin vzniku takej udalosti.



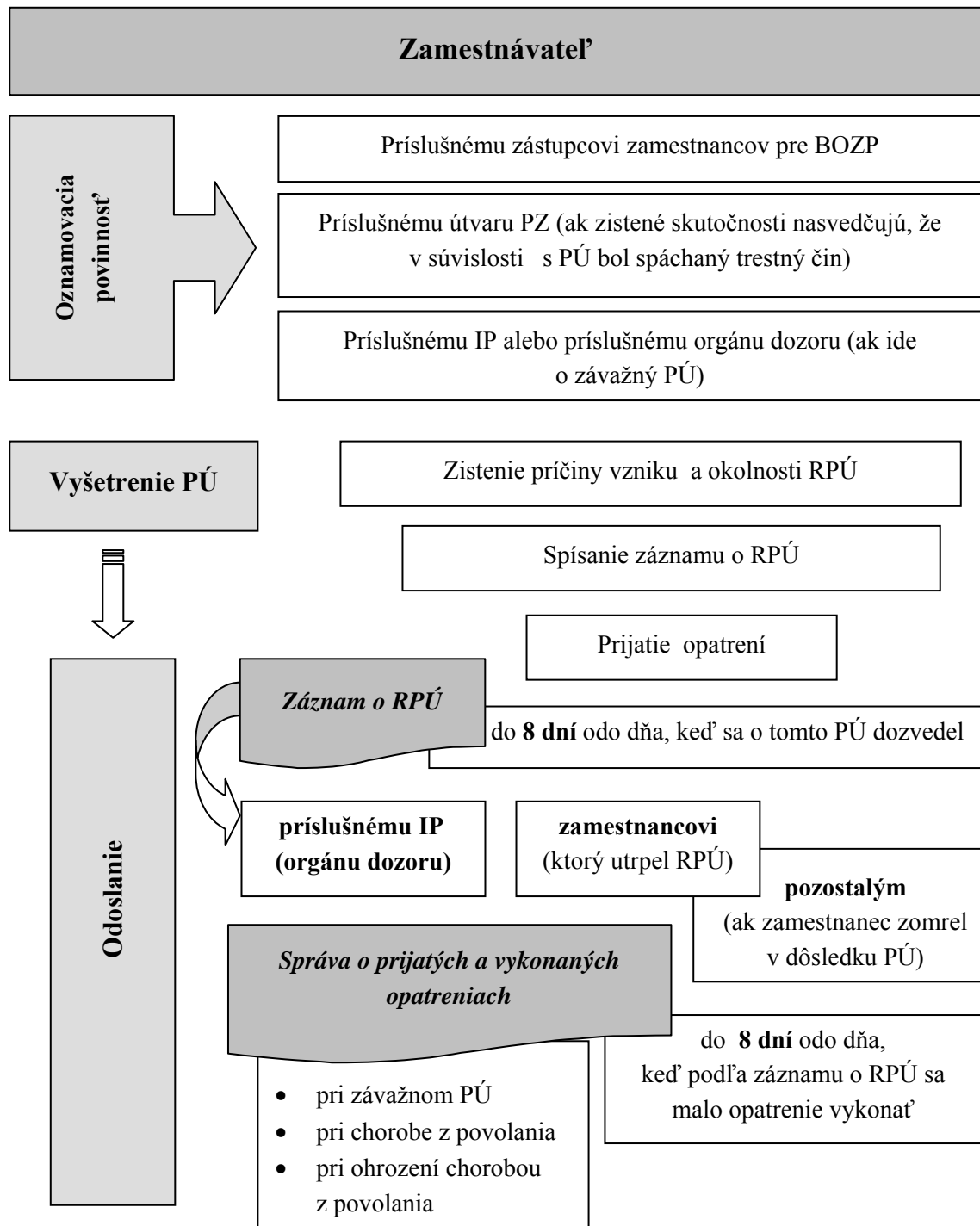
Obr. 1 Oznámenie udalosti zamestnávateľovi

Ošetrojúci lekár alebo zdravotnícke zariadenie sú povinní zamestnávateľovi a príslušnému Inšpektorátu práce (ďalej len IP) na požiadanie bezodkladne oznámiť, či ide o závažný PÚ alebo nie.

Zamestnávateľ je povinný po prijatí oznámenia bezodkladne oznámiť vznik:

- registrovaného PÚ:
 - príslušnému zástupcovi zamestnancov pre BOZP (z dôvodu jeho účasti na zisťovaní príčin úrazu a určovaní konkrétnych opatrení),
 - príslušnému útvaru Policajnému zboru (ďalej len PZ), ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že v súvislosti s PÚ bol spáchaný trestný čin,
 - príslušnému IP alebo príslušnému orgánu dozoru, ak ide o závažný PÚ,
 - bezprostrednej hrozby závažnej priemyselnej havárie,
- vznik závažnej priemyselnej havárie, choroby z povolania, ohrozenia chorobou z povolania príslušnému IP.

Forma ohlásenia môže byť rôzna, možno predpokladať ohlásenie osobným kontaktom, telefonickým hlásením, e-mailovou alebo faxovou správou s následným zaslaním písomného „Záznamu o registrovanom pracovnom úraze (ďalej len RPÚ)“. Udalosť je treba ohlásiť vždy tak, aby nedošlo k časovej strate.



Obr. 2 Postup zamestnávateľa pri vzniku závažného PÚ

Zamestnávateľ je povinný registrovať PÚ, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom PÚ tak, že:

- zistí príčinu a všetky okolnosti jeho vzniku, a to za účasti zamestnanca, ktorý utrpel RPÚ (so zreteľom na jeho zdravotný stav) a za účasti príslušného zástupcu zamestnancov pre BOZP (v prípade smrti, ťažkej ujmy na zdraví, alebo ak predpokladaná dĺžka liečenia je najmenej 42 dní je zamestnávateľ povinný prizvať k zisťovaniu príčin aj autorizovaného bezpečnostného technika),
- spíše „Záznam o RPÚ“ najneskôr do štyroch dní po oznámení vzniku RPÚ, ktorý obsahuje údaje:
 - o sebe ako zamestnávateľovi, ktorého zamestnanec utrpel RPÚ,
 - o zamestnancovi, ktorý utrpel RPÚ,
 - o príčine vzniku RPÚ a o jeho zdroji,
 - o opatreniach, ktoré prijal na zabránenie možného vzniku ďalšieho podobného RPÚ,
 - potrebné na štatistické spracovanie RPÚ podľa Európskej štatistiky PÚ,
- príjme a vykoná opatrenia, aby sa zabránilo opakovaniu podobného PÚ.

Ďalej je zamestnávateľ povinný:

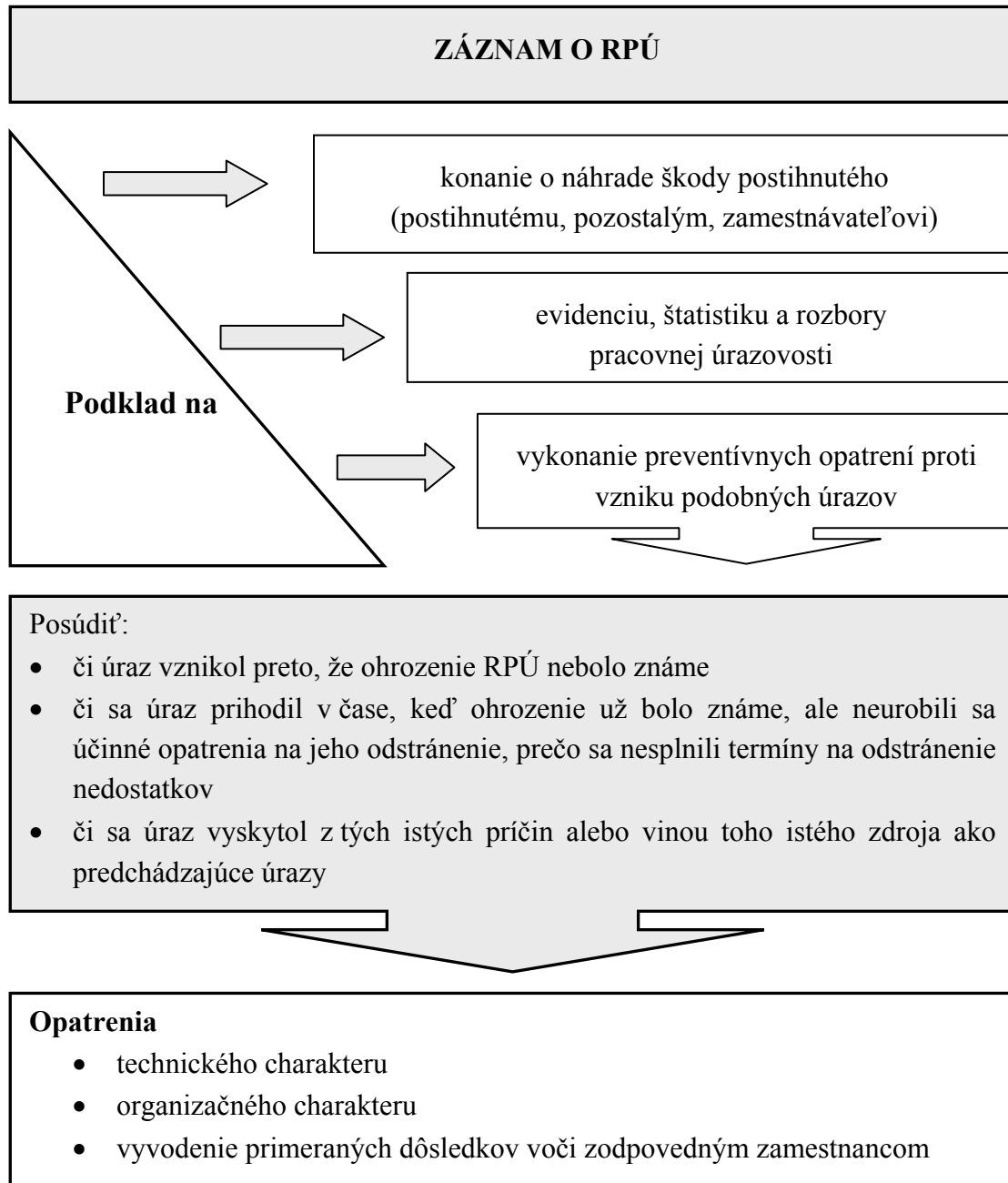
- spracovaný „Záznam o RPÚ“ do ôsmich dní odo dňa, keď sa o PÚ dozvedel:
 - zaslať príslušnému IP alebo príslušnému orgánu štátneho dozoru,
 - doručiť zamestnancovi, ktorý utrpel RPÚ alebo pozostalým, ak zamestnanec zomrel v dôsledku PÚ,
- príslušnému IP alebo príslušnému orgánu dozoru zaslať „Správu o prijatých a vykonaných opatreniach pri závažnom PÚ“, pri chorobe z povolania, pri ohrození chorobou z povolania do ôsmich dní odo dňa, keď podľa „Záznamu o RPÚ“ sa malo opatrenie vykonať.

V prípade, že zamestnanec utrpel RPÚ na pracovisku u iného zamestnávateľa:

- tento zamestnávateľ je povinný:
 - splniť oznamovaciu povinnosť,
 - zistiť príčinu vzniku RPÚ, po spísaní podkladu pre „Záznam o RPÚ“ zaslať tento podklad zamestnávateľovi zamestnanca,
 - prijať a vykonať opatrenia, aby sa zabránilo opakovaniu podobného PÚ,
- zamestnávateľ zamestnanca je povinný:
 - na základe podkladov spracovať v stanovenej lehote „Záznam o RPÚ“,
 - prijať a vykonať opatrenia na zabránenie opakovania podobného PÚ.

Povinnosť zamestnávateľa uschovávať doklady súvisiace so zisťovaním a vyšetrovaním príčin a ďalších okolností vzniku PÚ päť rokov od vzniku tohto úrazu,

vychádza zo skutočnosti, že tieto doklady sú potrebné pri likvidácii následkov (obr. 3) týchto udalostí (najmä riešenia náhrady škody spôsobenej týmito udalosťami), ktoré často prebieha zdĺhavo (napr. pri súdnych sporoch).



Obr. 3 Význam „Záznamu o RPÚ“

3. ZÁVER

Správna evidencia a registrácia ZPÚ je len jedným z predpokladov minimalizácie vzniku úrazov pre tie isté príčiny aj v organizáciách a firmách, ktoré sa zaoberajú dopravou. Problematika ZPÚ je podstatne širšia a zahŕňa aj ďalšie činnosti, ku ktorým

je možno zaradiť, napr. aj vyšetovanie úrazov (na ktorom sa podľa závažnosti podieľa okrem zamestnávateľa aj príslušný Inšpektorát práce a v prípade podozrenia zo spáchania trestnej činnosti aj Policajný zbor), odškodňovanie ZPÚ a pod. Cieľom článku nebolo vyčerpávajúcim spôsobom rozobrať problematiku ZPÚ, ale poukázať len na niektoré otázky, ktoré súvisí s povinnosťami zamestnávateľa v danej oblasti BOZP.

Táto práca bola podporovaná Agentúrou pre podporu výskumu a vývoja na základe Zmluvy č. APVV-20-002805.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] Priateľ, M. (2006): Pracovné úrazy a prevádzkové nehody v organizácii v pôsobnosti dozoru NIP za I. polrok 2006. Bezpečná práca 5/2006, Bratislava: Anastázia Bezáková – A + Z, 2006, s. 13. ISSN 0322-8347
- [2] Zákon Národnej rady slovenskej republiky číslo 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o doplnení niektorých zákonov. In: Vybrané právne predpisy Bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (študijný materiál ku školeniu), Žilina: EDUCO-CONSULT 2007

Recenzent: doc. Ing. Jaroslav Kleprlík, Ph.D.

Univerzita Pardubice, DFJP, Katedra technológie a řízení dopravy