

Činnosť inšpekcie práce v logistike



Ing. Róbert Bulla, PhD.
hlavný inšpektor práce, Inšpektorát práce Nitra

STAV V PRAXI

- ▶ Šetrenie na úkor zaistenia BOZP, tvrdé úsporné opatrenia
- ▶ Formálnosť pri zabezpečovaní plnenia povinností
- ▶ Neinvestovanie do odbornej spôsobilosti
- ▶ Nedostatočná znalosť právneho rámca a podnikanie
- ▶ Nepridelovanie OOPP
- ▶ Zanedbávanie bezpečnosti technických zariadení
- ▶ Nelegálne zamestnávanie a BOZP



PREČO JE TO TAK?

ZISTENIE PORUŠENÍ PREDPISOV INŠPEKTORÁTOM PRÁCE

	2013		2014		2015	
	SR	NR	SR	NR	SR	NR
Spolu	51 835	9 035	47 245	8 326	38559	7 266
SLvD	12 617	752	14 878	815	*	787



SLvD – Sociálna legislatíva v doprave

***-údaje budú dostupná začiatkom roka 2016**

PRACOVNÝ ČAS

Čo je pracovný čas?

Legislatívny rámec



PRACOVNÝ ČAS

Ako sa rozvrhuje pracovný čas?

Kde sa oznamuje pracovný čas?

Týždeň vopred s platnosťou na jeden týždeň

Písomne na mieste u zamestnávateľa

Na mieste prístupnom zamestnancovi.



PRACOVNÝ ČAS

Ako sa rozvrhuje pracovný čas?

Kde sa oznamuje pracovný čas?

Aké sú výnimky??

Predpis 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave §3 ods. 1

Podmienky rozvrhnutia pracovného času zamestnancovi v doprave, ktorému zamestnávateľ nemôže najmenej týždeň vopred oznámiť nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času s platnosťou najmenej na jeden týždeň (ďalej len „dispozičný zamestnanec“), určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode s dispozičným zamestnancom.



PRACOVNÝ ČAS

Pracovný čas - Mzda

Príklad :

- Dohodnutá mesačná mzda 700 Eur
- Dohodnutý pracovný čas v pracovnej zmluve 40 hod. týždenne

700eur → 40 hod/týž → Jednozmenná prev.

700eur → 38,75 hod/týž → Dvojmenná prev.

700eur → 37,5 hod/týž → Trojzmená prev.

PRÁCA NADČAS

Čo je práca nadčas?

Legislatívny rámec



PRÁCA NADČAS

Limity práce nadčas

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.

Výnimka - ???

Zdravotnícky zamestnanec nesmie prekročiť 56 hodín

Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas

Čo v prípade náhradného voľna za prácu nadčas???



Povinné prestávky v práci

Prestávka na jedlo a odpočinok :

- **V trvaní minimálne 30 minut.**

Prestávky na zaistenie BOZP



Rozvrhnutie pracovného času

Kedy je rozvrhnutý pracovný čas rovnomerne a nerovnomerne???

O nerovnomerné rozvrhnutie ide, keď :

- Rozdiel dĺžky pracovného času v jednotlivých týždňoch presahuje 3 hodiny
- Pracovný čas sa rozvrhuje na viac ako 9 hodín denne
- Pracovný čas sa rozvrhuje na viac ako 5 dní v týždni.



Evidencia pracovného času

Ako sa eviduje pracovný čas?

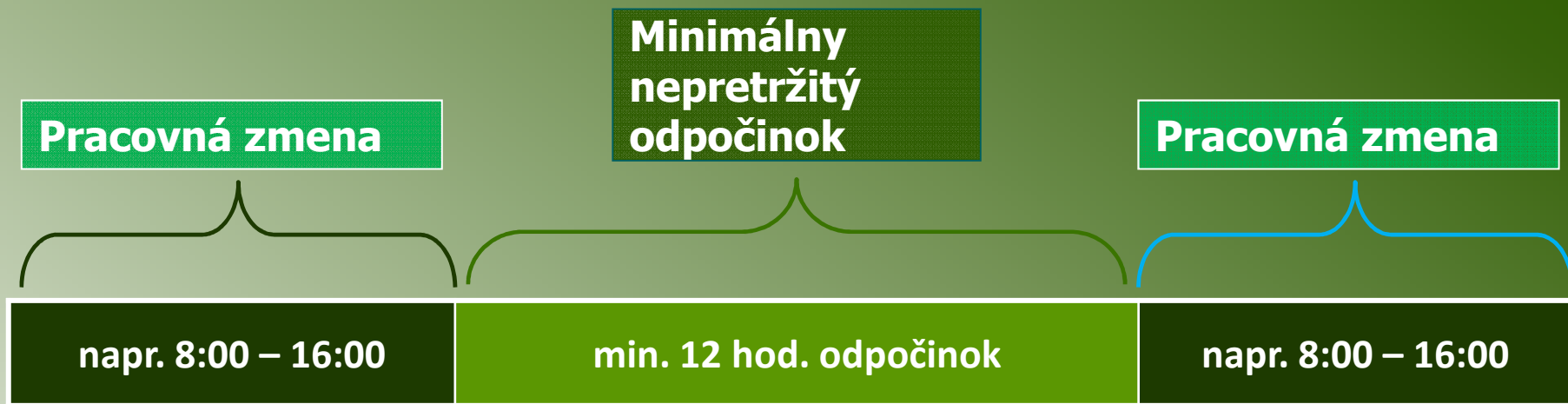
Zamestnávateľ je povinný zaznamenať začiatok a koniec časového úseku v ktorom zamestnanec vykonával :

- Prácu
- Prácu nadčas
- Nočnú prácu
- Aktívnu a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti



Nepretržitý denný odpočinok

► 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín



Nepretržitý denný odpočinok

Tento odpočinok možno skrátiť až na 8 hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov :

- v nepretržitých prevádzkach
- pri turnusovej práci
- Pri naliehavých poľnohospodárskych prácach
- Pri poskytovaní univerzálnej poštovej služby



Nepretržitý denný odpočinok

Tento odpočinok možno skrátiť až na 8 hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov :

- pri naliehavých opravárenských prácach
- ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov
- pri mimoriadnych udalostiach

Ak zamestnávateľ skráti minimálny odpočinok je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi do 30 dní rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok



Nepretržitý týždenný odpočinok

raz za týždeň 2 po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku

Odpočinok možno skrátiť za týchto podmienok :

- u zamestnanca staršieho ako 18 rokov
- po dohode zo zástupcami zamestnancov
- ak nepôsobia tak po dohode zo zamestnancom

Nepretržitý týždenný odpočinok

raz za týždeň 2 po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku

Možno skrátiť na :

Raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku !!!!

Musí sa poskytnúť náhradný odpočinok do 8 mesiacov odo dňa kedy mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok

Raz za týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku , ktorý pripadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeli alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeli

Takýto odpočinok netreba nahrádzať



Nepretržitý týždenný odpočinok



9 dní !!!

Týždeň – 7 po sebe nasledujúcich kalendárnych dní

Nočná práca

Čo je to nočná práca???

Čo je zamestnanec pracujúci v noci???

Aké sú mzdové nároky za prácu v noci???



Práca vo sviatok

Čo sú dni pracovného pokoja???

- sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni, a sviatky.

Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

Práca vo sviatok

V deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni možno zamestnancovi nariadiť len tieto nevyhnutné práce

- naliehavé opravárske práce,
- nakladacie a vykladacie práce,
- inventúrne a uzávierkové práce
- práce vykonávané v nepretržitej prevádzke za zamestnanca, ktorý sa nedostavil na zmenu,
- práce na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život

Práca vo sviatok

V deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni možno zamestnancovi nariadiť len tieto nevyhnutné práce

- pri mimoriadnych udalostiach
- práce nevyhnutné so zreteľom na uspokojovanie životných, zdravotných a kultúrnych potrieb
- kŕmenie a ošetrovanie hospodárskych zvierat
- naliehavé práce v poľnohospodárstve v rastlinnej výrobe pri zakladaní, ošetrovaní a zbere pestovaných plodín a pri spracovaní potravinárskych surovín.

Práca vo sviatok

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 50 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý prípadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

Čo v prípade náhradného voľna za prácu vo sviatok???



Práca vo sviatok

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

	Pon	Uto	sviatok Str	Štv	Pia	So	Ne
1. zmena		22:00	10:00				
2. zmena			22:00	10:00			

Dovolenka

Aká je základná výmera dovolenky???

Kedy má zamestnanec právo na 5 týždňov dovolenky ???

Kto určuje čerpanie dovolenky ??? (prerokovanie zo zamestnancom plán dovoleniek zo súhlasom zástupcov zamestnancov)

Koľko je povinný zamestnávateľ určiť dovolenky v kalendárnom roku ??



Dovolenka

Koľko musí trvať najkratšia časť dovolenky ???

Koľko vopred sa musí oznámiť dovolenka???

Kto hradí náklady súvisiace so zmenou čerpania respektíve odvolania z dovolenky ???

Čo v prípade čerpania nenariadenej starej dovolenky ??? (§113 zákonníka práce)



Sociálna legislatíva v doprave

Nariadenie (ES) 561/2006



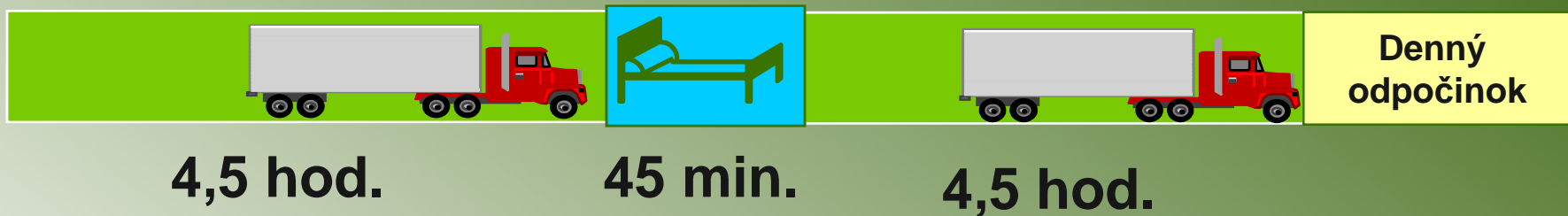
Toto nariadenie sa vzťahuje na cestnú dopravu:

a) tovaru, kde maximálna prípustná hmotnosť vozidla vrátane každého prívesu alebo návesu je vyššia ako 3,5 tony, alebo

b) osôb vozidlami skonštruovanými alebo trvalo prispôsobenými na prepravu viac ako deviatich osôb vrátane vodiča, ktoré sú určené na tieto účely.

„bezpečnostná prestávka,,

Po 4,5 hodinách jazdy sa vyžaduje prestávka po dobu trvania najmenej 45 minút.



„bezpečnostná prestávka,, čerpaná v dvoch častiach

45 minútová prestávka môže byť nahradená prestávkou trvajúcou najmenej 15 minút, po ktorej nasleduje prestávka trvajúca najmenej 30 minút



Denný čas jazdy

**Limit denného času
jazdy**

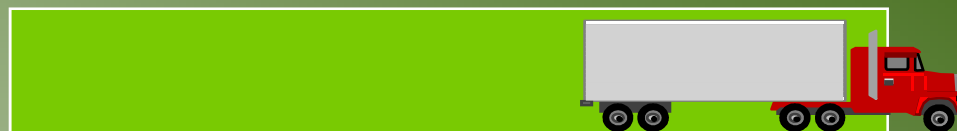


9 hodín

**Môže byť prekročený dvakrát za
týždeň najviac na 10 hodín**

Môže vodič viesť motorové vozidlo 10hodín 4 dni po sebe ?

1. Deň



Sobota

10 hodín

2. Deň



Nedeľa

10 hodín

3. Deň



Pondelok

10 hodín

4. Deň

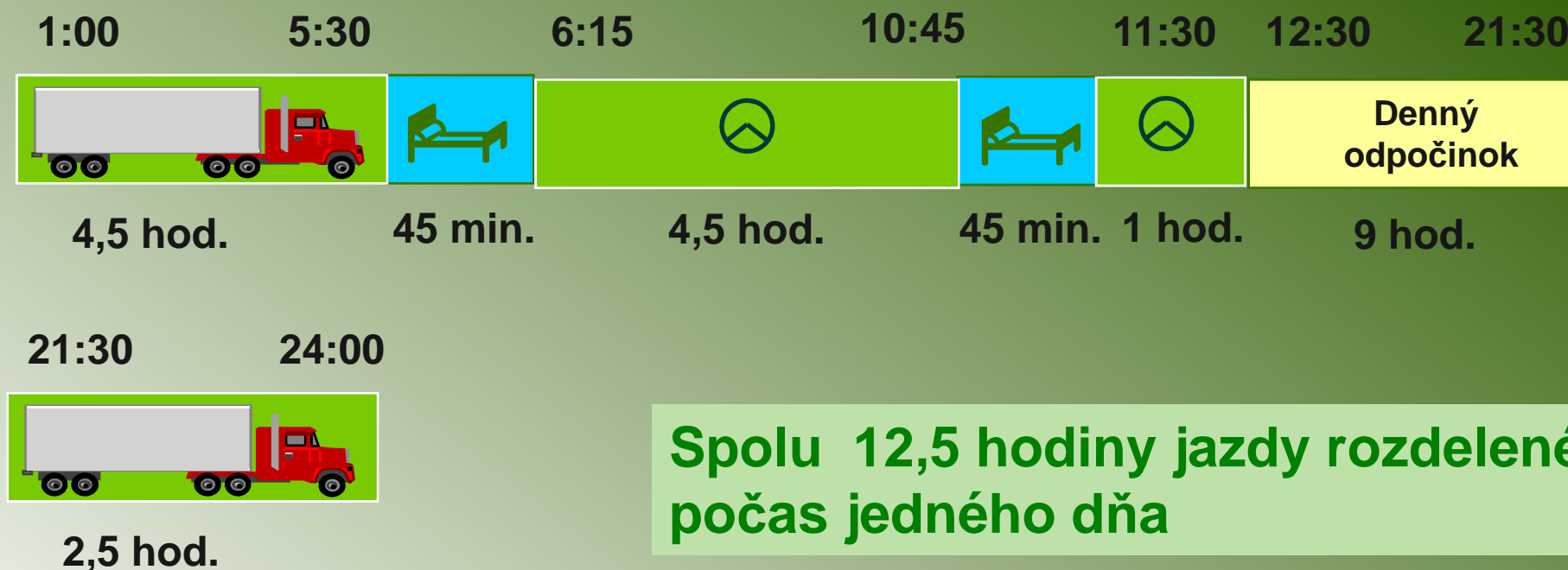


Utorok

10 hodín



Môže vodič viesť motorové vozidlo viac ako 10 hodín v jeden deň ?



Denný odpočinok vodiča jednočlennej posádky.

Denný odpočinok v priebehu 24 hodín v trvaní najmenej 11 hodín.

Denný odpočinok sa môže čerpať vo vozidle pokiaľ je vybavené lôžkom a stojí (je zaparkované).

Skrátený denný odpočinok.

Denný odpočinok sa môže skrátiť na 9 hodín v priebehu 24 hodín najviac však trikrát do týždňa.

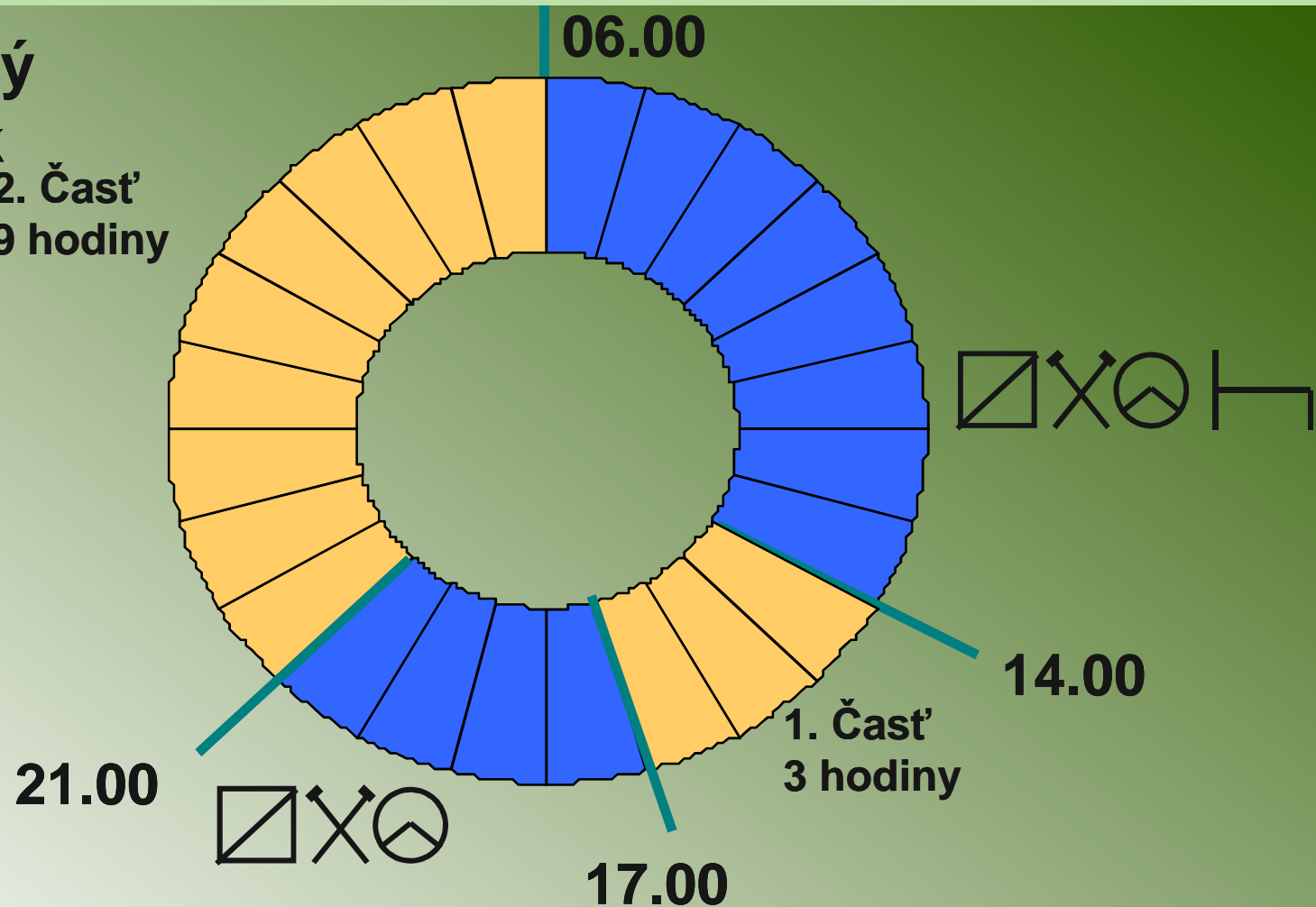


Delený denný odpočinok

Vodič môže čerpať denný odpočinok aj v dvoch častiach pričom prvá časť musí byť najmenej 3 hodiny a druhá najmenej 9 hodín. V tomto prípade sa nejedná o skrátenejší denný odpočinok

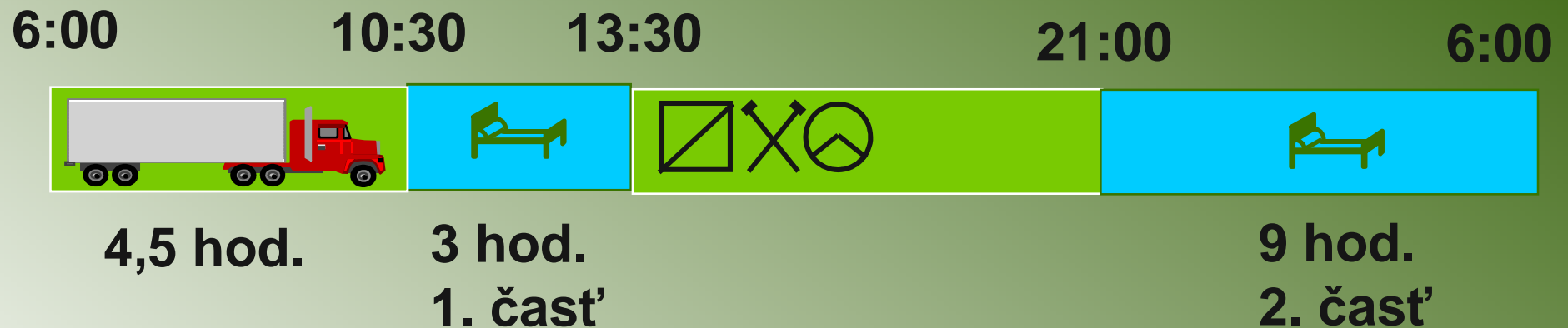
12 hodinový
odpočinok

2. Časť
9 hodiny



Denný odpočinok a „bezpečnostná prestávka“

Súčasťou prvej časti deleného denného odpočinku môže byť aj 45minútová „bezpečnostná prestávka.“



Denný odpočinok dvojvodičovej posádky

Denný odpočinok dvojčlennej posádky 9 hodín počas 30 hodín.

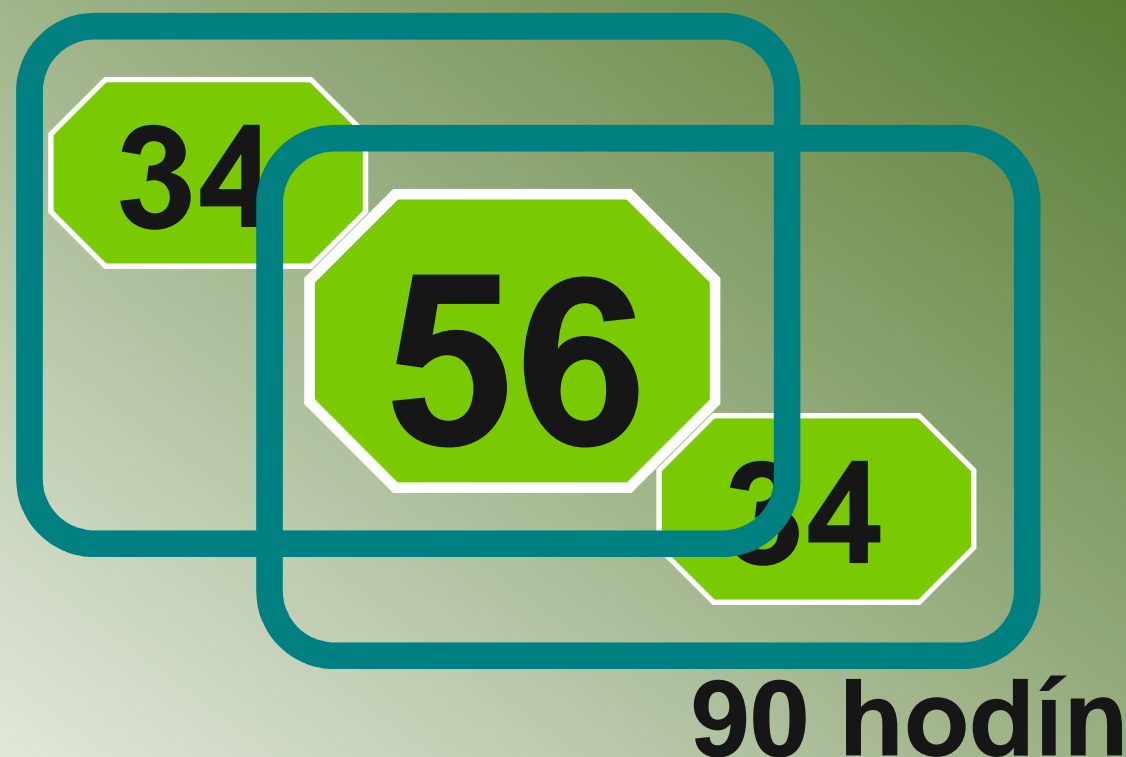
Druhý vodič nemôže čerpať denný odpočinok v pohybujúcom sa vozidle



Týždenný čas jazdy

Týždenný čas jazdy nesmie prekročiť 56 hodín

pričom dvojtýždenný čas jazdy nesmie prekročiť 90 hodín.



Týždenný odpočinok

Najneskôr po šiestich 24 hodinových obdobiach od ukončenia predchádzajúcej doby týždenného odpočinku sa musí čerpať týždenný odpočinok.

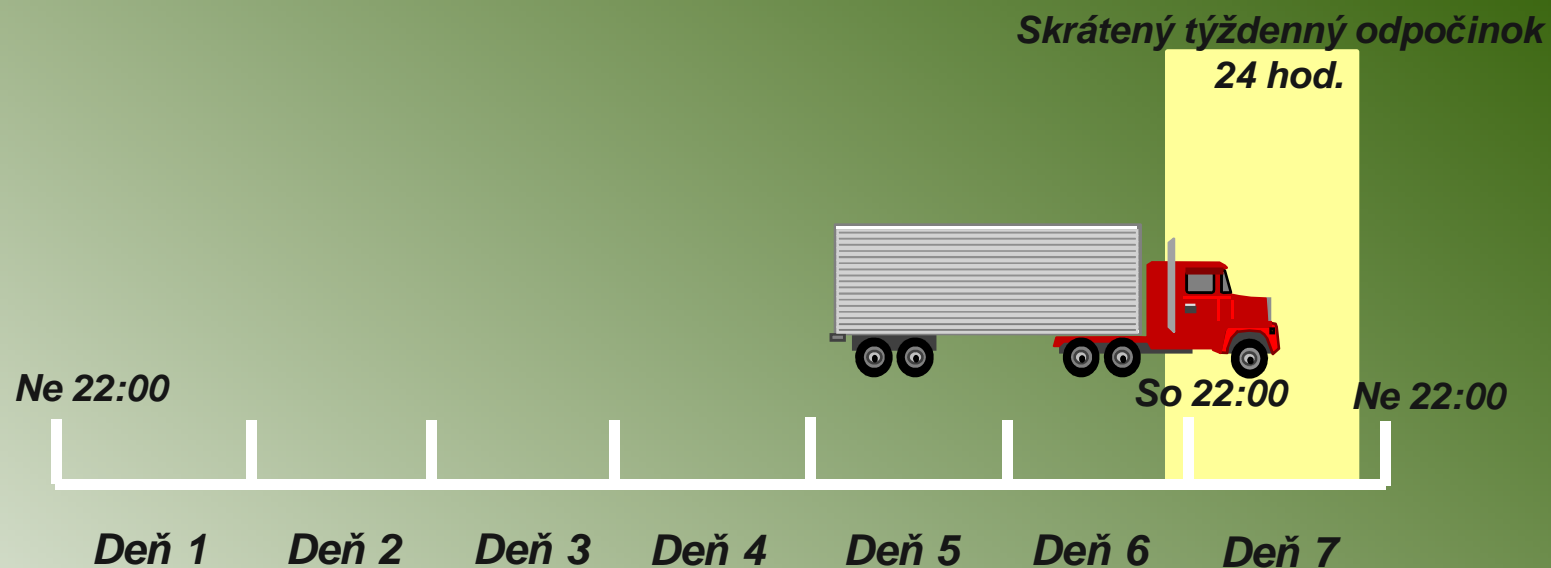


45 hodín



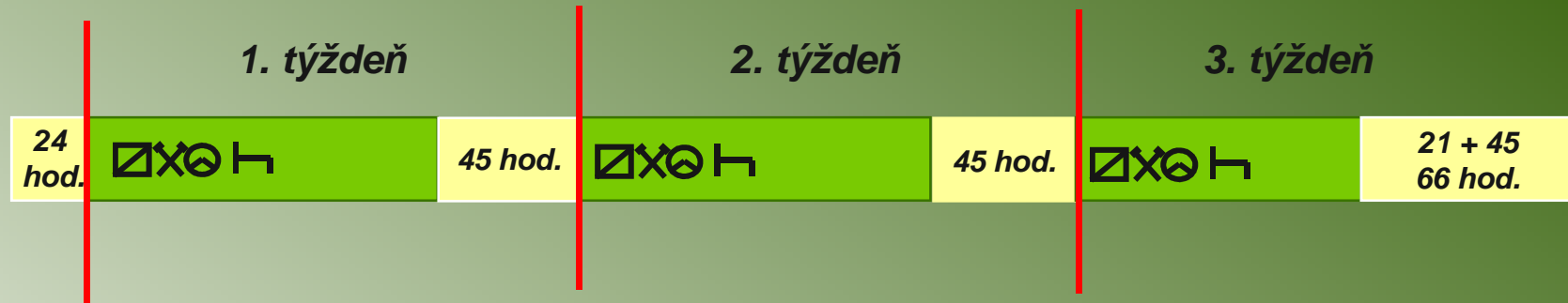
Skrátený týždenný odpočinok

Týždenný odpočinok môže byť skrátený až na 24 hodín.

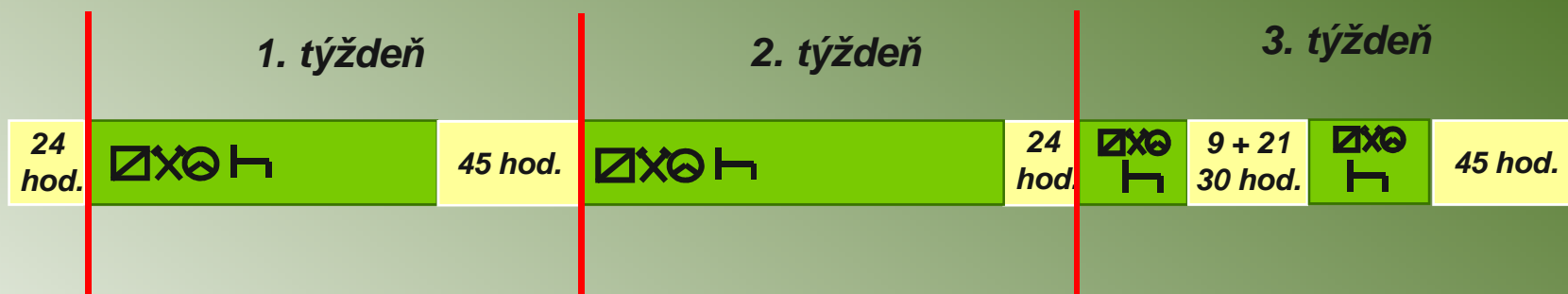
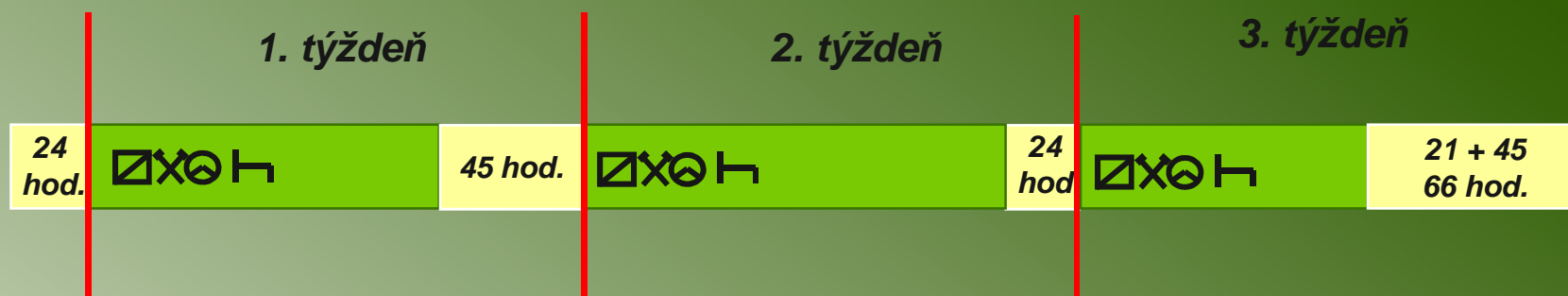


Skrátený týždenný odpočinok

Skrátenú dobu týždenného odpočinku je vodič povinný nahradiť v celku pred ukončením 3 týždňa po skrátaní náhradu môže pripojiť aj k dennému odpočinku



Skrátený týždenný odpočinok



Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006

Podniky, odosielatelia, zasielатели, organizátori zájazdov, hlavní dodávateľia, subdodávateľia a agentúry zamestnávajúce vodičov zabezpečia, aby boli zmluvne dohodnuté dopravné harmonogramy v súlade s týmto nariadením.



Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006

Členské štáty zabezpečia, aby bol v platnosti systém sankcií, ktoré môžu zahŕňať aj peňažné sankcie, za porušenie tohto nariadenia alebo nariadenia (EHS) č. 3821/85 zo strany podnikov, pridružených odosielateľov, zasielateľov, organizátorov zájazdov, hlavných dodávateľov, subdodávateľov a agentúr zamestnávajúcich vodičov.



Štatistika úrazov za roky 2013 až 2015

Pracovný úraz	2013		2014		2015	
	SR	NR	SR	NR	SR	NR
Smrteľný	53	5	34	4	*	3
S ťažkou ujmovou na zdraví	155	20	130	18	*	16
Registrovaný	8331	942	7087	969	*	856



*-údaje budú dostupná začiatkom roka 2016

RIEŠENIE PRACOVNÝCH ÚRAZOV V PRAXI



Aké pracovné úrazy poznáme?

Registrovaný pracovný úraz – pracovný úraz, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu.

Závažný pracovný úraz – pracovný úraz, ktorého následkom je smrť a ťažká ujmy na zdraví.

Tzv. evidovaný pracovný úraz - pracovný úraz, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca menej ako tri dni



Povinnosti zamestnávateľa

Zamestnávateľ je taktiež povinný viesť evidenciu pracovných úrazov („kniha drobných úrazov“ - pre prípad, že by sa následky pracovného úrazu prejavili neskôr).

Evidencia pracovných úrazov musí podľa zákona o BOZP (§ 17, odsek 8, písm. a) obsahovať všetky údaje, ktoré je potrebné na spísanie registrovaného pracovného úrazu v prípade, že by sa následky úrazu prejavili neskôr.



Povinnosti zamestnávateľa

Zamestnávateľ je povinný vnútorným predpisom určiť komu a akým spôsobom sa oznamuje vznik pracovného úrazu.

V tomto vnútornom predpise zamestnávateľ taktiež ustanovuje, kto je zodpovedný za spísanie záznamu o úraze a za ďalšie povinnosti vyplývajúce v súvislosti s pracovnými úrazmi (môže to byť konateľ alebo aj zamestnanec – napr. vedúci úseku, prípadne priamy nadriadený postihnutého zamestnanca).



Kedy možno považovať úraz za pracovný?

Ktoré prípady náhleho poškodenia zdravia a za akých okolností možno považovať za pracovný úraz v zmysle ZP, najmä z hľadiska posúdenia činnosti zamestnanca, pri ktorej sa tak stalo, je možné odvodiť od všeobecného vymedzenia pojmov, akými sú – plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s plnením pracovných úloh.

Aby úraz mohol byť kvalifikovaný ako pracovný úraz, musí vzniknúť:

- pri plnení pracovných úloh,
- v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh,
- pre plnenie pracovných úloh.



Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce

§ 220 ZP ods. 1

„Plnenie pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty“.



Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce

§ 220 ZP ods. 2

„V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení.

Takýmito úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť.

Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh“.



Príklad

Plnením pracovných úloh je aj činnosť, ktorú zamestnanec vykonáva na podnet svojich spolupracovníkov, prípadne z vlastného podnetu, ak je zameraná na plnenie úloh zamestnávateľa.

Údržbár, ktorý vykonáva opravu stroja v dielni, požiada spolupracovníka o pomoc pri odnášaní vymontovanej poškodenej súčiastky. Ak pri tom zamestnanec, ktorý pomáha údržbárovi utrpí úraz, bude sa tento pokladať za pracovný, pretože konal v prospech zamestnávateľa.



Iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa

V prípade inej činnosti vykonávanej na príkaz zamestnávateľa ide o prácu, ktorá bola zamestnancovi nariadená jeho vedúcim, napríklad s preradením na inú prácu bez jeho súhlasu alebo pri pracovnej ceste.

Vyskytujú sa aj úrazy pri činnosti, ktorú zamestnanci vykonávajú na príkaz svojho vedúceho, hoci nejde o činnosť zameranú na plnenie úloh zamestnávateľa. Zvyčajne ide o zaobstarávanie súkromných záležitostí vedúcich zamestnancov, ktorí sú oprávnení dávať príkazy svojim podriadeným.

Ak sa pri tejto činnosti prihodí zamestnancovi úraz, bude sa pokladať za pracovný, pretože zamestnanec vykonával činnosť na príkaz organizácie (plnil pokyn svojho vedúceho zamestnanca). Okolnosť, že vedúci zamestnanec, ktorý je oprávnený dávať príkazy prekročil svoju právomoc, pre posúdenie úrazu nerozhoduje.



Činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty alebo služobnej cesty

Za plnenie pracovných úloh sa pokladá činnosť, vykonávaná za účelom splnenia predmetu pracovnej cesty. Pri posudzovaní pracovného úrazu, ktorý utrpel zamestnanec počas pracovnej cesty, je dôležité vymedziť miesto a čas začiatku pracovnej cesty a miesto jej skončenia.

Rozhodujúci pre určenie začiatku pracovnej cesty je už okamih vstupu na zhromaždisko dopravných prostriedkov (objekt železničnej stanice, autobusová stanica, stanovište dopravných prostriedkov leteckého prepravcu a pod.). Preto cesta z bydliska zamestnanca až po vstup na stanovište odchodu dopravného prostriedku, s ktorým odchádza na pracovnú cestu, treba posudzovať ako cestu do zamestnania.

Ako cesta do zamestnania sa posudzuje aj cesta zamestnanca z jeho bydliska na miesto vopred určené na odchod na pracovnú cestu dopravným prostriedkom zamestnávateľa.



Príklad

Ak zamestnanec použije na pracovnú cestu vlastný dopravný prostriedok (automobil), pracovná cesta začína už vstupom do garáže alebo nastúpením do vozidla. Podmienkou však je, že použitie vlastného dopravného prostriedku sa uskutočňuje so súhlasom zamestnávateľa (doporučujeme preukázateľne).

Ak použitie dopravného prostriedku vyžaduje určité pracovné úkony pred použitím (kontrola vozidla, oleja, tlaku v pneumatikách, naloženie batožiny, čistenie okien od námrazy a snehu a pod.) pokladá sa táto činnosť za úkony potrebné pred začiatkom práce, a preto ak pri ich vykonávaní vznikne zamestnancovi úraz, bude sa pokladať za pracovný.



Príklad

Ak vznikne zamestnancovi úraz počas pracovnej cesty pri činnosti, ktorá nesúvisí s plnením pracovných úloh (napríklad pri nákupe pre vlastnú potrebu, počas stravovania v reštaurácii po ukončení práce, alebo návšteve kultúrneho podujatia), nepovažuje sa za pracovný.



Priama súvislosť s plnením pracovných úloh

V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení.

Keďže povaha prác a podmienky na jednotlivých pracoviskách sú veľmi rozdielne, nemožno tieto úkony jednoznačne a vyčerpávajúco určiť. Preto pri ich posudzovaní treba vždy vychádzať z konkrétnych podmienok pracoviska, zbežne zaužívaných zvyklostí, ako aj z charakteru práce.



Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

Takýmito úkonmi nepochybne sú:

- ▶ cesta do šatne za účelom prezlečenia,
- ▶ umývanie alebo sprchovanie po pracovnej zmene (ak to povaha práce vyžaduje),
- ▶ vybratie náradia zo skladu,
- ▶ úschova a čistenie osobných ochranných prostriedkov,
- ▶ používanie nápojov v prevádzkach,
- ▶ vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, vykonávané na príkaz zamestnávateľa a pod.



Príklad

Zamestnanec po skončení práce odchádza do šatne, aby sa mohol po vykonanej práci umyť a prezliecť. V sprche sa pošmykne a vážne si poraní chrbticu s trvalými následkami. Tento úraz sa bude pokladať za pracovný, pretože sa mu stal pri úkone, ktorý je potrebný po skončení práce.

Zamestnanec počas výkonu práce musí odísť na potrebu do sociálneho zariadenia. Počas vykonávania potreby mu prišlo nevoľno a padol na zem, čím si spôsobil ťažký otras mozgu. Aj tento úraz je úraz pracovný, pretože robil úkon počas práce zvyčajný.

Zamestnancovi sa pri výkone práce poškodil merací prístroj, a preto išiel do skladu tento vymeniť za iný. Cestou do skladu na dvore utrpel úraz. Tento úraz sa bude kvalifikovať ako úraz pracovný, pretože robil úkon potrebný na výkon práce.



Príklad

Zamestnávateľ zabezpečuje prepravu svojich zamestnancov vlastným autobusom s vlastným vodičom na výkon práce na určenej stavbe. Ako zhromaždisko pre spoločný odchod určí miesto pred sídlom zamestnávateľa.

Ak zamestnanec pri ceste zo svojho bydliska na určené zhromaždisko utrpí úraz, nebude sa tento kvalifikovať ako pracovný, pretože cesta z bydliska na určené zhromaždisko sa považuje za cestu do zamestnania, avšak ak vznikne zamestnancovi vrátane vodiča autobusu úraz počas cesty autobusom z určeného zhromaždiska na miesto výkonu práce, takýto úraz sa bude považovať za pracovný úraz (aj u vodiča autobusu), pretože išlo o pracovnú cestu.



Pracovný úraz, ktorý vznikol pre plnenie pracovných úloh

Zákonník práce poskytuje ochranu aj tým zamestnancom, ktorí síce neboli počas úrazu, ktorý sa im stal, na pracovisku, ani priamo pracovné úlohy neplnili, ale k úrazu došlo pre splnenie pracovných úloh, práve preto, že tieto úlohy plnili. Fyzické napadnutie osobou, ktorej sa konanie poškodeného zamestnanca priamo dotklo (okamžité skončenie pracovného pomeru, výpoveď a pod.).



Úrazy vyšetřované Inšpektorátom práce



Úrazy vyšetované Inšpektorátom práce

- Pošmyknutie vo vnútri veľkého mraziaceho boxu
- Mraziaci box mali čistiť každý deň a robili to každé 2 týždne
- Uložená sankcia vo výške 33 000 €



Úrazy vyšetřované Inšpektorátom práce



Úrazy vyšetované Inšpektorátom práce

- Smrteľný pracovný úraz pri páde regálu y dôsledku dlhodobu neodbornej manipulácie a preťažovania.
- Uložená sankcia 33 000€



Úrazy vyšetrované Inšpektorátom práce

- Smrteľný úraz spôsobený nesprávne uloženým materiálom na regály



Zlá stohovanie materiálu

Zle založený materiál na ramenách

nepoužitú doporučenú zvislú tyč, ktorá by zadržala padajúci materiál.

Úrazy vyšetřované Inšpektorátom práce



Úrazy vyšetované Inšpektorátom práce

- Ťažká ujma na zdraví pri prečerpávaní toluénu.
- Uložená sankcia 33 000€



Neboli vodivo uzemnené prečerpávacie hadice

Neboli vodivo uzemnené nádrže 1000L do ktorých sa s cisterny prečerpával toluén

Nemali oprávnenie na prácu s toluénom

Nebol zabránený prístup nepovolaným osobám.

Úrazy vyšetřované Inšpektorátom práce



Úrazy vyšetřované Inšpektorátom práce

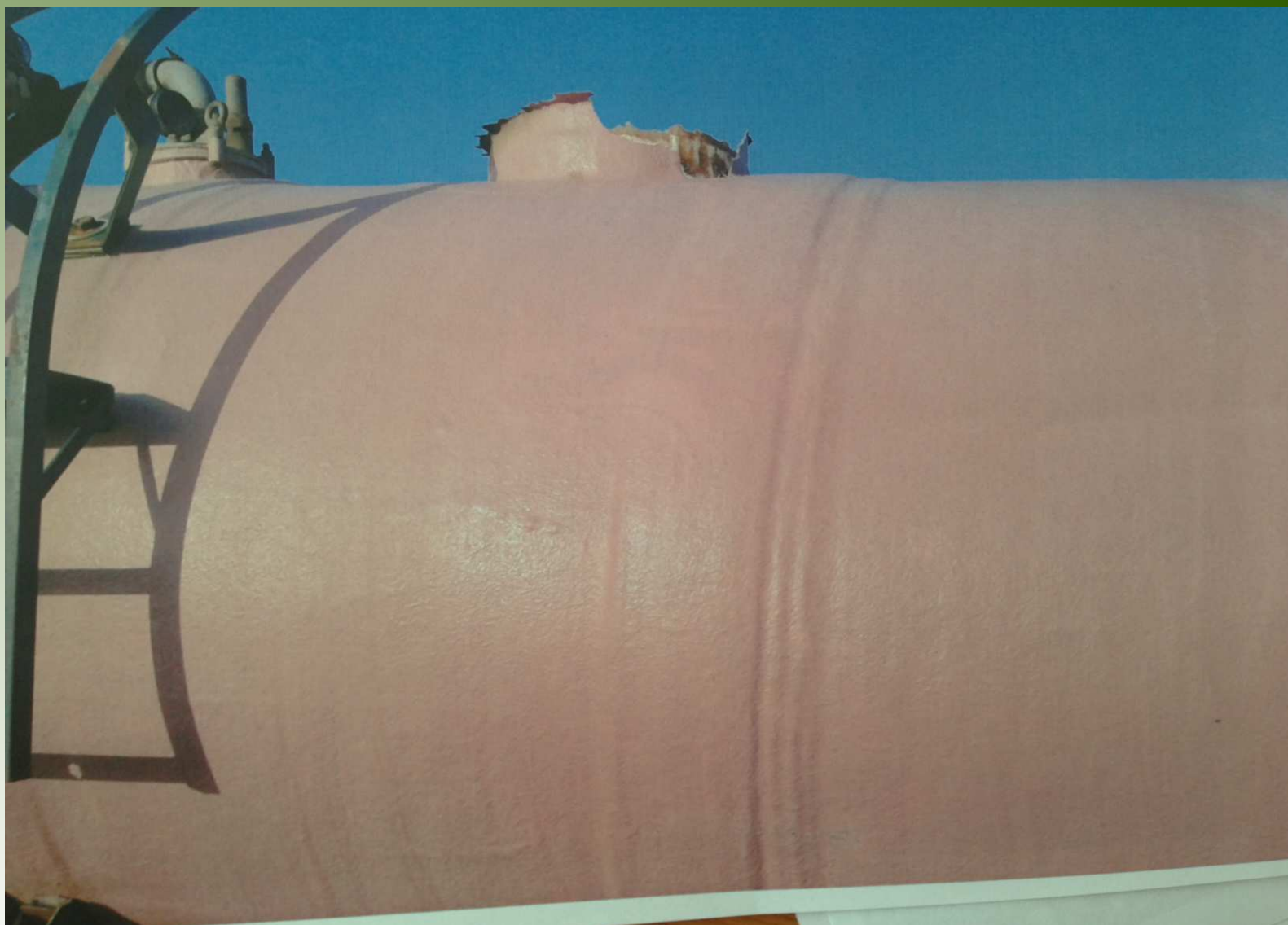


Úrazy vyšetřované Inšpektorátom práce

- Úraz z ťažkou ujmu na zdraví pri prečerpávaní močoviny.
- Uložená sankcia 33 000€



Úrazy vyšetřované Inšpektorátom práce



Úrazy vyšetřované Inšpektorátom práce



Úrazy vyšetřované Inšpektorátom práce



Úrazy vyšetrované Inšpektorátom práce

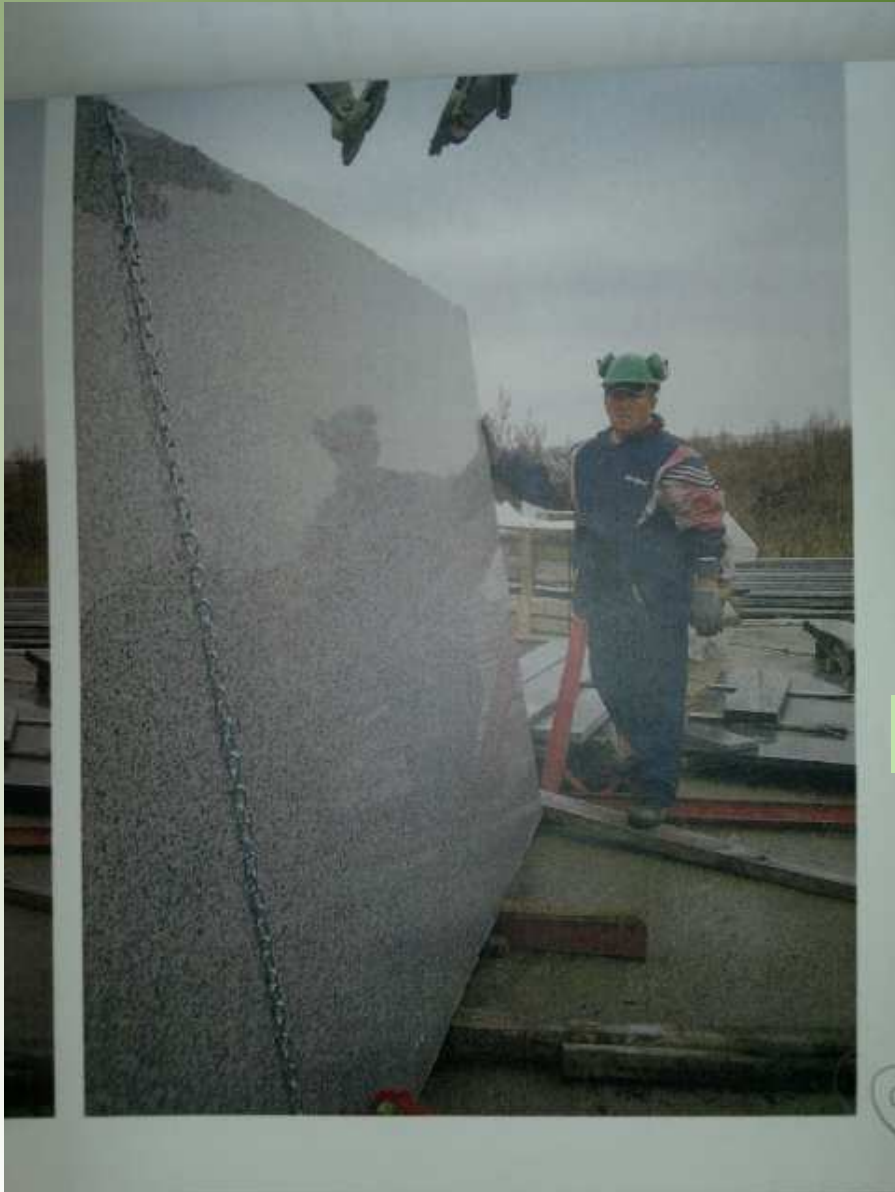
- Smrteľný pracovný úraz, chýbalo dvojtyčové zábradlie
- Uložená sankcia 33 000€



Úrazy vyšetřované Inšpektorátom práce



Úrazy vyšetované Inšpektorátom práce



- Smrteľný úraz, pracovníka pri nesprávnej manipulácii zavalila kamenná doska.
- určenie nebezpečného pracovného postupu – ohrozenie pádom bremena
- Uložená sankcia vo výške 33 000€.

Úrazy vyšetřované Inšpektorátom práce



Úrazy vyšetrované Inšpektorátom práce

- Na mostovom žeriave pri výmene prevodovky došlo k pádu pracovníka z výšky 23 m z pracovnej plošiny.
- Uložená sankcia vo výške 33 000€.



Úrazy vyšetrované Inšpektorátom práce



Úrazy vyšetrované Inšpektorátom práce

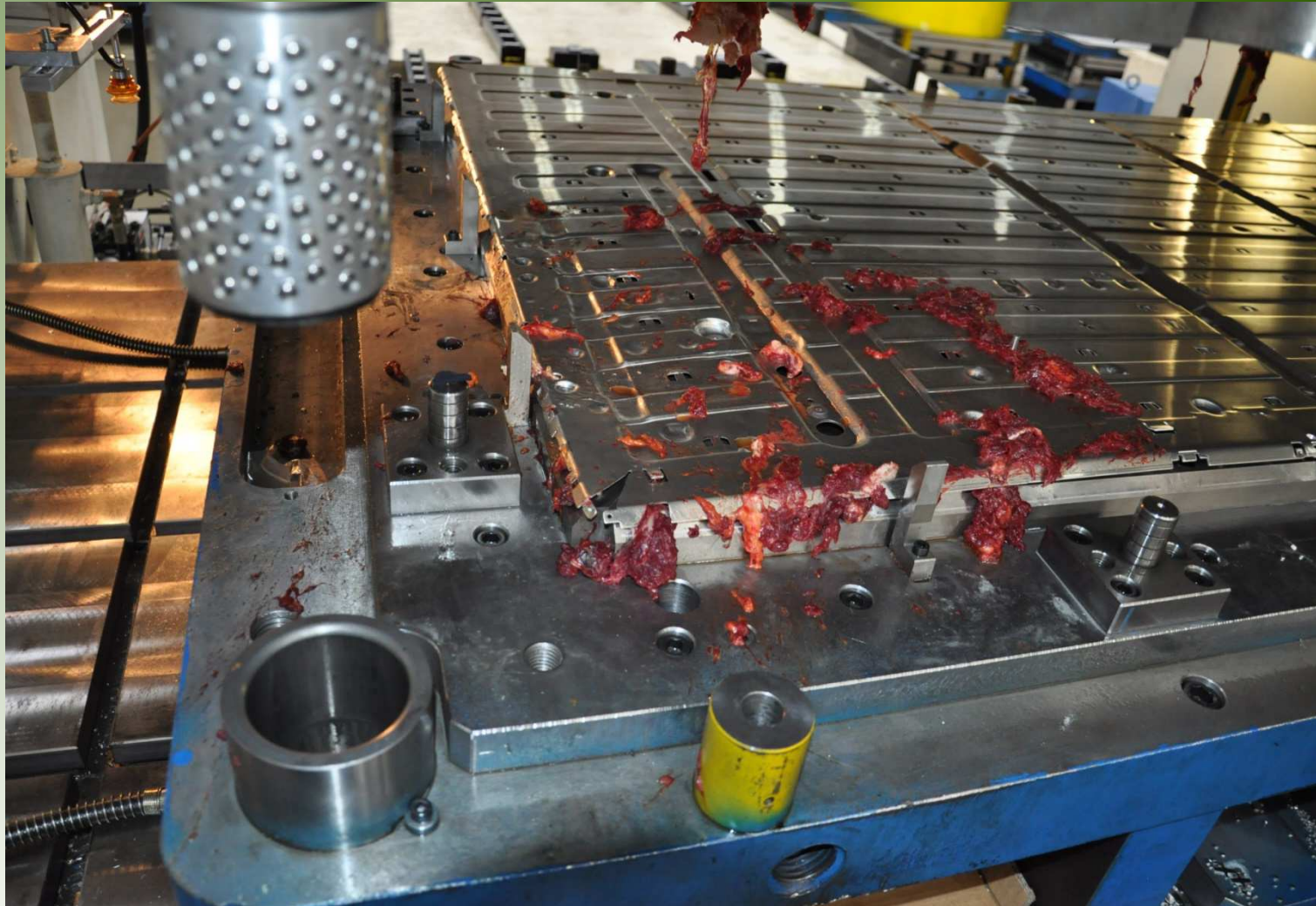


Úrazy vyšetované Inšpektorátom práce

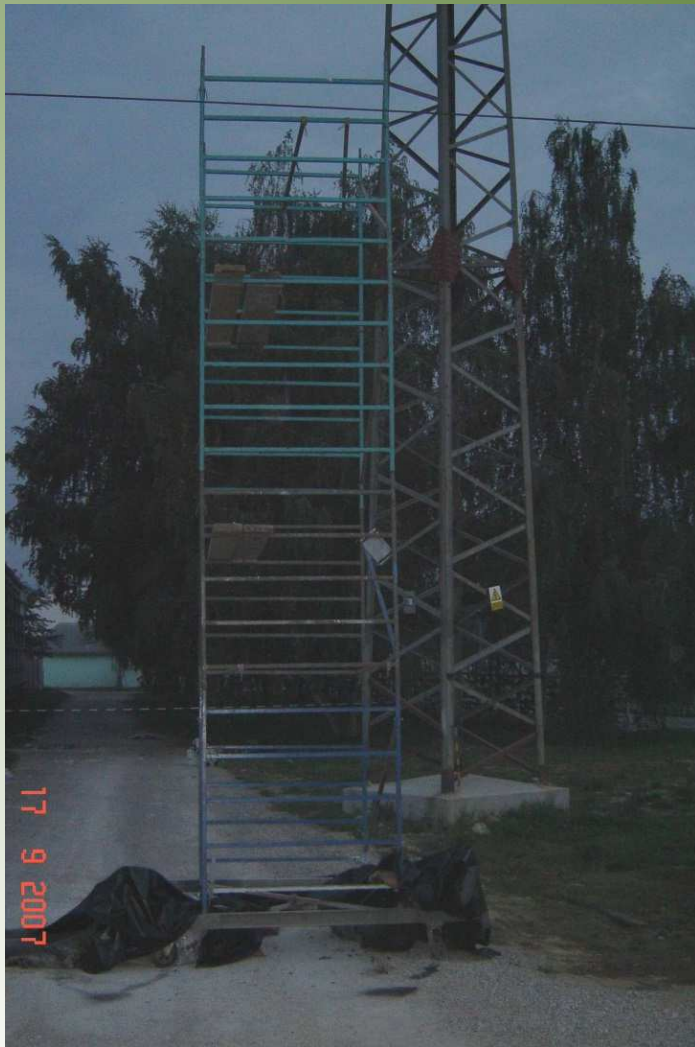
- Pracovník sa dostal za ochranné zabezpečenie lisu, ten mu následne rozdrvil ruku.
- Uložená sankcia vo výške 35 000 €.



Úrazy vyšetřované Inšpektorátom práce



Úrazy vyšetrované Inšpektorátom práce



- Pri tlačení pojazdného lešenia si 4 postihnutí nevšimli, že sa blížia k vzdušnej časti vysokonapäťovej linky 22 kV, došlo ku kontaktu a následnému usmrteniu všetkých 4 osôb.

- Uložená sankcia vo výške 33 000€.



Úrazy vyšetované Inšpektorátom práce

- Zamestnanec pred spustením drvičky na betón sa nepresvedčil, že v priestore šneku sa môže nachádzať iná osoba.

- Uložená sankcia vo výške 35 000 €.



Úrazy vyšetrované Inšpektorátom práce

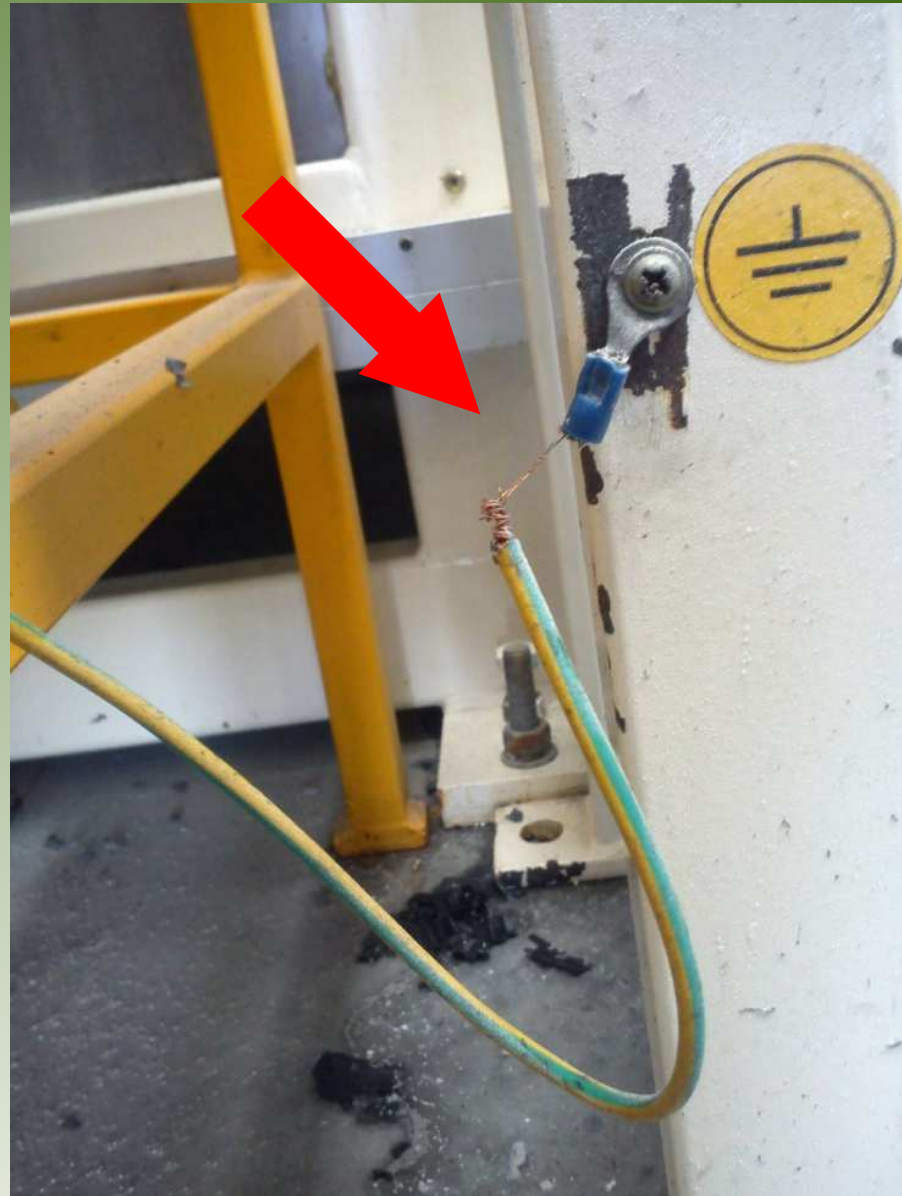


Úrazy vyšetované Inšpektorátom práce

- Pri naplňovaní zásobníka pracovníkom došlo k výbuchu nahromadeného pentánu.
- Uložená sankcia vo výške 50 000€ + 50 000 €.



Úrazy vyšetované Inšpektorátom práce



Ďakujem za pozornosť

