

Kakšne sankcije lahko doletijo delavce, ki ne uporabljajo varnostne opreme

Zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu nalaga številne obveznosti v povezavi z zagotovitvijo varnega dela predvsem delodajalcem, ki so kot »močnejše« oziroma strokovno boljše usposobljene stranke v prvi vrsti odgovorni za izvedbo varnega delovnega procesa.

Avtor:
mag. Boštjan J. Turk

Vendar pa bi bilo krivično, če bi bili za opravljanje varnega dela odgovorni zgolj delodajalci. Tudi delavci so namreč polnoletne, (večinoma popolnoma) opravilno sposobne osebe, od katerih upravičeno pričakujemo, da se bodo v delovnem procesu obnašale zrelo in odgovorno, in v tem smislu tudi upoštevale zakonodajo v povezavi z varnostjo pri delu, ter navodila delodajalca.

V skladu z 12. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) mora delavec spoštovati in izvajati ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Delo mora opravljati s tolikšno pazljivostjo, da varuje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

Prav tako mora uporabljati sredstva za delo, varnostne naprave in osebno varovalno opremo skladno z njihovim namenom **in navodili delodajalca, pazljivo ravnati z njimi in skrbeti, da so v brezhibnem stanju.**

50. člen ZVZD-1 določa, da mora delavec še zlasti delovno opremo in druga sredstva za delo, vključno z varnostnimi napravami, uporabljati pravilno, osebno varovalno opremo pa je dolžan uporabljati pravilno in v skladu z njenim namenom.

Takoj je dolžan obvestiti delodajalca ali delavce, ki so v izjavi o varnosti z oceno tveganja zadolženi za varnost in zdravje pri delu, o vsaki pomanjkljivosti, škodljivosti, okvari ali drugem pojavu, ki bi pri delu lahko ogrozil njegovo zdravje in varnost ali zdravje ter varnost drugih oseb.

Prav tako je dolžan sodelovati z delodajalcem in delavci, ki so v izjavi o varnosti z oceno tveganja zadolženi za varnost in zdravje pri delu, dokler se ne vzpostavijo varno delovno okolje in delovne razmere ter izvedejo ukrepi inšpekcije za delo.

V skladu s **Pravilnikom o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme** je delavec dolžan delovno opremo uporabljati pravilno in jo tudi vzdrževati v skladu z navodili. Od delodajalca mora zahtevati popravilo poškodovane ali zamenjavo izrabljene delovne opreme, če ta predstavlja nevarnost za poškodbe

ali zdravstvene okvare delavca ali delavcev, ki to delovno opremo uporabljajo, in drugih oseb, ki lahko pridejo v nevarno območje delovne opreme.

Prav tako mora od delodajalca zahtevati dodelitev osebne varovalne opreme, če se med delom kljub pravilni uporabi delovne opreme pojavi nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare.

Delavec mora delovno opremo uporabljati na tak način, da se pri njeni uporabi izogne nevarnostim za poškodbe in zdravstvene okvare, ter da pri delu ne ogroža varnosti in zdravja drugih oseb, ki se nahajajo v nevarnem območju delovne opreme.

Delavec mora delodajalca obvestiti tudi o vseh okoliščinah, za katere utemeljeno meni, da predstavljajo resno in neposredno nevarnost za poškodbe in zdravstvene okvare,



kakor tudi o vseh pomanjkljivostih delovne opreme in varnostnih naprav oziroma varoval.

Z delodajalcem mora sodelovati pri izvedbi ukrepov, ki jih delodajalcu naloži inšpekcija dela, in delodajalcu omogočiti, da tako vzpostavi varno delovno okolje in delovne razmere.

Kot lahko vidimo, je glavna obveznost delavca povezana z njegovo dolžnostjo pravilne in varne uporabe delovne opreme, pa tudi njenega (ustreznega) vzdrževanja. Pomemben del njegovih obveznosti pa je tudi njegova notifikacijska (obvestilna) dolžnost – da torej delodajalca aktivno obvesti v primeru, če se izkaže, da je delovna oprema poškodovana ali izrabljena in lahko predstavlja nevarnost za njegovo zdravje ali za zdravje drugih oseb.

Prav tako se od delavca pričakuje, da sam presodi, kdaj sicer pravilna uporaba delovne opreme predstavlja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare in tedaj od delodajalca zahteva dodelitev osebne varnostne opreme.

V primeru, če je delodajalec mnenja, da se delavec obnaša malomarno glede uporabe delovne opreme, ali

pa, če je navkljub njegovim pozivom ne uporablja, ali pa je ne uporablja pravilno, priporočam, da ga **pisno obvesti o tem, da je v prekršku, za katerega se lahko kaznuje z globo od 100 do 1000 evrov.**

ZVZD-1 namreč določa, da se lahko s tako globo kaznuje delavca, ki ne uporablja delovne opreme in drugih sredstev, vključno z varnostnimi napravami, v skladu z navodili delodajalca, ter osebne varovalne opreme v skladu z njenim namenom, z enako globo pa se lahko kaznuje tudi, če takoj ne obvesti delodajalca ali delavcev, ki so v izjavi o varnosti z oceno tveganja zadolženi za varnost in zdravje pri delu o vsaki pomanjkljivosti, škodljivosti, okvari ali o drugem pojavu, ki bi pri delu lahko ogrozil njegovo zdravje in varnost ali zdravje ter varnost drugih oseb, kot tudi, če ne sodeluje z delodajalcem in delavci, ki so v izjavi o varnosti z oceno tveganja zadolženi za varnost in zdravje pri delu, dokler se ne vzpostavijo varno delovno okolje in delovne razmere ter ne izvedejo ukrepi inšpekcije za delo.

Ker v praksi taka opozorila (žal) pogosto ne zaležejo, ima delodajalec na voljo še nekatere druge ukrepe, ki bi znali občutneje poseči v pravice

neposlušnih delavcev. V mislih imam predvsem možnosti redne oziroma izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu.

V skladu z 89. členom zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) lahko namreč delodajalec delavcu **redno odpove pogodbo o zaposlitvi v primeru kršenja pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (tako imenovani krivdni razlog redne odpovedi delovnega razmerja).**

Neupoštevanje delodajalčevih navodil v povezavi s (pravilno) uporabo delovne opreme pa predstavlja očitno kršenje obveznosti iz delovnega razmerja. V zvezi z možnostjo redne odpovedi delovnega razmerja bi sicer opozoril še na dodatni pogoj, in sicer bo takšna odpoved možna le, če bo delodajalec dokazal, da obstaja utemeljen razlog, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec pa lahko delavcu tudi **izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v primeru, če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.** V tem primeru mu lahko ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi prepove opravljati delo za čas trajanja postopka. ■

Delavec mora delo opravljati s tolikšno pazljivostjo, da varuje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

