

# Odgovornost delodajalca zaradi okužbe na delovnem mestu

Avtor:

Mag. Boštjan J. Turk

Epidemija z boleznijo covid-19 je celotni družbi prinesla številne nevšečnosti, vsem nam pa tudi dolžnost spoštovanja ukrepov zaradi preprečevanja okužbe z virusom SARS CoV-2. V luči podatkov, da se ta še posebej pospešeno širi v delovnih okoljih, je znova postalo aktualno vprašanje glede dolžnega ukrepanja delodajalcev (in delavcev) v primeru, če v svojih podjetjih zaznajo okužbo z virusom covid-19, s tem v zvezi pa tudi vprašanje odgovornosti delodajalca zaradi okužbe delavca na delovnem mestu.

## DOLŽNOSTI OKUŽENEGA DELAVCA IN NJEGOVEGA DELODAJALCA

Predvsem je treba poudariti, da je prvi, ki mora zaradi okužbe ukrepati, delavec. Če se namreč okuži ali pa še nima potrjene okužbe, ima pa izražene simptome in je bil v tesnem stiku z okuženo osebo, mora o tem čim prej obvestiti delodajalca. Ta mora takoj po obvestilu izvesti čiščenje prostorov po navodilih NIJZ, zelo pomembno pa je njegovo ukrepanje glede zaščite ostalih zaposlenih.

Če delovni proces to omogoča, mora delodajalec vsem zaposlenim, ki so imeli visoko rizične stike z okuženo osebo, odrediti, naj začnejo opravljati delo od doma. Če tako opravljanje dela ni možno (denimo v proizvodnji, v gradbeništvu ipd.), se lahko delodajalec odloči, da delovni proces organizira tako, da prenos okužbe na druge osebe v delovnem procesu ne bo možen, in sicer tako, da v podjetju organizira tako imenovano izolirano delovno mesto – okuženega delavca izolira od preostalih zaposlenih na način, da ta dela sam, uporablja ločene sanitarije in ločen vhod ter mu po možnosti organizira tudi zamaknjen delovni čas (da se ob prihodu in odhodu ne srečuje z drugimi zaposlenimi). O tem naj se posvetuje z izvajalcem medicine dela.

V primeru, če delovnega procesa ni mogoče organizirati na tak način, pa se delavce napoti v karanteno, za kar prejmejo tudi ustrezno potrdilo.

Tisti delavci, ki so sicer bili v stiku z okuženo osebo, a ne sodijo med visoko rizične stike, pa lahko delo nadaljujejo, a pod pogojem, da strogo upoštevajo higienske ukrepe (obvezno nošenje zaščitne maske, upoštevanje ustrezne fizične razdalje, redno umivanje rok, razkuževanje rok, redno zračenje prostorov ipd.).

## OBVEZNOST NOŠENJA ZAŠČITNE MASKE IN RAZKUŽEVANJA

V praksi se pojavljajo številne pritožbe zaposlenih, da delodajalci v primeru okužbe z virusom SARS CoV-2 ne ukrepajo tako, kot sem zapisal zgoraj, prav tako pa se ne držijo zapovedanih ukrepov, še preden se virus pojavi v podjetjih. Za katere ukrepe gre?

Predvsem je to obvezna uporaba zaščitne maske ali druge oblike zaščite ustnega in nosnega predela obraza. Taka uporaba je namreč **obvezna pri gibanju in zadrževanju v vseh zaprtih javnih krajih oziroma prostorih**, torej tudi v podjetjih, obratih, tovarnah ipd.

Prav tako je uporaba zaščitne maske ali druge oblike zaščite ustnega in nosnega predela obraza obvezna tudi pri gibanju in zadrževanju na odprtih javnih krajih oziroma prostorih, in sicer v primeru, če ni mogoče zagotoviti medosebne razdalje najmanj 2 metra. Ob vstopu v zaprt javni prostor pa je obvezno tudi razkuževanje rok z razkužilom, ki vsebuje najmanj 60 odstotkov alkohola.





V primeru, če delavci v podjetjih zaznajo, da so delodajalci malomarni glede uporabe zaščitnih mask in/ali razkuževanja rok, lahko o tem (po možnosti tudi anonimno) obvestijo Zdravstveni inšpektorat Republike Slovenije (ZIRS), ki je pristojen za nadzor nad temi kršitvami.

#### MOŽNOST VLOŽITVE TOŽBE ZOPER DELODAJALCA

Dejstvo je, da nekateri delodajalci trdovratno kršijo predpise in priporočila NIJZ glede dolžnih ukrepov za preprečevanje okužbe. V takih primerih se postavlja vprašanje, ali lahko delavec, ki se je zaradi nespoštovanja ukrepov okužil, zoper delodajalca sproži tožbo in od njega zahteva povrnitev škode, ki jo je utrpel zaradi te okužbe?

Odgovor je da, a je uspešnost tožbe odvisna od kar nekaj dejavnikov. Pravni temelj za vložitev tožbe sicer predstavlja 43. člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki določa, da je delodajalec dolžan delavcu zagotoviti varno opravljanje dela, kar vključuje tudi njegovo zaščito pred nalezljivimi boleznimi.

Tudi 5. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) določa, da mora delodajalec zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.

Za uspešnost take tožbe pa mora delavec dokazati vzročno zvezo med tem, da se je okužil z virusom SARS CoV-2 prav zaradi tega, ker delodajalec ni zagotovil varnega opravljanja dela v podjetju, oziroma zato, ker

ni izvedel ustreznih ukrepov za zagotovitev njegove varnosti in zdravja – denimo z ustreznim informiranjem glede obveznega nošenja zaščitnih mask, kot tudi z uvedbo sankcij zoper delavce, ki ne nosijo zaščitnih mask ali si redno ne razkužujejo rok. Bi pa poudaril, da zna biti dokazovanje vzročne zveze dokaj težavno.

#### V NEKATERIH PRIMERIH TOŽBA NE BO USPEŠNA

Potrebno je poudariti, da dolžnost zaščitnega ravnanja obstaja tudi na strani zaposlenih (delavcev). Če denimo delavec zbolí navkljub dejstvu, da je delodajalec ustrezno poskrbel za zaščitne ukrepe, slednji za škodo, nastalo zaradi okužbe, ne odgovarja.

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

Oseбно varovalno opremo mora uporabljati skladno z njenim namenom in navodili delodajalca, pazljivo ravnati z njo in skrbeti, da je v brezhibnem stanju. O vsaki njeni pomanjkljivosti, ki bi pri delu lahko ogrozila njegovo zdravje in varnost ali zdravje in varnost drugih oseb, mora takoj obvestiti delodajalca ali delavce, ki so v izjavi o varnosti z oceno tveganja zadolženi za varnost in zdravje pri delu.

Če bi se izkazalo, da je delavec zbolel zato, ker denimo ni spoštoval pravil medosebne fizične razdalje, ali pa, ker ni uporabljal zaščitne maske oziroma jo je uporabljal malomarno (denimo tako, da je z njo zaščitil le svoj ustni, ne pa tudi svoj nosni predel), z morebitno tožbo zoper delodajalca ne bo uspešen.