

Civilnopravna odgovornost delodajalca za nezgode pri delu s sodno prakso

Zaradi splošno priznanega pravnega načela varovanja šibkejše stranke je odgovornost delodajalca za nezgode pri delu na normativni ravni precej široka, lahko bi rekli najširša, če imamo v mislih razporeditev odgovornosti med različne udeležence delovnega procesa. To med drugim dokazuje tudi to, da delodajalčevo odgovornost za nezgode pri delu ureja več zakonov.

Avtor:
mag. Boštjan J. Turk

Poleg zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) sta to še Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Obligacijski zakonik (OZ-A).

ZVZD-1 tako med drugim določa, da mora delodajalec zagotoviti varnost in zdravje pri delu delavcev. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ko 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.

Tudi v primeru, če delodajalec prenese strokovne naloge na področju varnosti pri delu na strokovnega delavca ali zunanjo strokovno službo ter strokovne naloge v zvezi z izvajanjem

zdravstvenih ukrepov na izvajalca medicine dela, ga to še ne odvezuje odgovornosti na tem področju. **Tudi obveznosti delavcev glede varnosti in zdravja pri delu ne vplivajo na načelo odgovornosti delodajalca; ta je namreč še vedno primarno odgovoren za nezgode pri delu, čeprav so precej pogosti tudi primeri deljene odgovornosti med delodajalcem in delavcem.**

ZDR-1 vsebuje pravno podlago za odgovornost delodajalca v delovnih razmerjih v 179. členu. V skladu s tem členom mora delodajalec delavcu povrniti škodo po splošnih pravilih civilnega prava, če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom. Vendar pa 35. člen istega zakona obenem nakazuje na možnost deljene odgovornosti delodajalca in delavca: delavec mora namreč spoštovati in izvajati predpise ter ukrepe o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

OZ-A ureja odgovornost delodajalca posredno, in sicer preko določil o **subjektivni in objektivni odškodninski odgovornosti**. V skladu s 135.

členom Obligacijskega zakonika je krivda podana, kadar oškodovalec povzroči škodo namenoma ali iz malomarnosti (subjektivna odškodninska odgovornost). Pravni temelj objektivne odškodninske odgovornosti pa najdemo v 149. členu tega zakona. Ta določa, da se za škodo, nastalo v zvezi z **nevarno stvarjo oziroma nevarno dejavnostjo** šteje, da izvira iz te stvari oziroma dejavnosti, razen, če se dokaže, da ta ni bila vzrok. Za škodo zaradi nevarne stvari sicer odgovarja njen imetnik, za škodo zaradi nevarne dejavnosti pa tisti, ki se z njo ukvarja.

OZ-A odgovornost delodajalca ureja tudi v 147. členu, v tistem delu zakona, ki ureja odgovornost delodajalca za delavce. V skladu s tem členom za škodo, ki jo povzroči delavec pri delu ali v zvezi z delom tretji osebi, odgovarja pravna ali fizična oseba, pri kateri je delavec delal takrat, ko je bila škoda povzročena, razen, če dokaže, da je delavec v danih okoliščinah ravnal tako, kot je bilo treba.

Oseba, ki je utrpela škodo, pa ima pravico zahtevati povrnitev škode tudi neposredno od delavca v primeru, če je ta škodo povzročil namenoma. Tisti, ki je oškodovancu povrnil škodo, ki jo

Ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja: preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje nevarnosti pri delu, obveščanje in usposabljanje delavcev, ustrezna organiziranost in zagotavljanje potrebnih materialnih sredstev.

je povzročil delavec **namenoma ali iz hude malomarnosti**, pa ima pravico od delavca zahtevati povrnitev tega zneska (ima regresni zahtevek).

148. člen Obligacijskega zakonika ureja tudi tako imenovano **odgovornost pravne osebe**, in sicer pravna oseba odgovarja za škodo, ki jo povzroči njen organ tretji osebi pri opravljanju ali v zvezi z opravljanjem svojih funkcij. Pravna oseba ima načelno od take osebe (a le pod pogojem, da je ta škodo povzročila namenoma ali iz hude malomarnosti) pravico zahtevati povrnitev plačanega zneska.

SODNA PRAKSA

V zvezi s samim tehtanjem odgovornosti delodajalca in strokovne službe je zanimivo sodbo izdalo **Višje sodišče v Ljubljani dne 24. 3. 2010 (zadeva VSL 0058445)**. V tej zadevi je prišlo do padca delavca v jašek dvigala zato, ker na nivoju vstopa delavca v dvigalo ni bilo kabine dvigala. Čeprav je delodajalec trdil, da je za nezgodo odgovoren vzdrževalec dvigal, na katerega je s pogodbo prenesel opravljanje vzdrževanja dvigal, pa se sodišče s to argumentacijo ni strinjalo. Odločilo je namreč, da je delodajalec po 5. členu ZVZD-1 dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom, v ta namen pa izvajati tudi potrebne ukrepe za zagotovitev te varnosti, vključno s preprečevanjem nevarnosti pri delu. Tudi, če je delodajalec prenesel dolžnost vzdrževanja dvigal na strokovno službo, se ta v razmerju do poškodovanega delavca iz tega razloga še ne more razbremeniti odgovornosti za nastalo delovno nezgodo, saj je njegova odgovornost primarna. Ima pa seveda za to na voljo ustrezen regresni zahtevek do vzdrževalca dvigal.

Zanimiv primer je obravnavalo **Višje sodišče v Ljubljani dne 17. 5. 2017 (zadeva VSL00000972)**. V tej zadevi se je delavec ob delu z zelo ostrim nožem poškodoval, ko mu je ta zdrsnil z roke, zaradi česar je utrpel poškodbo, posledica katere je bila tudi manjša skaženost – brazgotina na podlakti. Sodišče je ugotovilo, da delodajalec delavcu ni zagotovil ustrezne protiurezne varovalne opreme (protiureznih rokavic in



"Sicer drži, da pritrjevanje suhomontažnih plošč samo po sebi res ni nevarna dejavnost, vendar pa je mogoče tako dejavnost opredeliti kot nevarno, če se tako delo opravlja na višini," je v eni od sodb izreklo sodišče.

narokavnika vse do kolenca). Čeprav je odvetnik delodajalca na sodišču trdil, da je to sicer res, ampak da bi moral v tem primeru poleg delodajalca odgovarjati tudi delavec, saj je bil pri delu zaradi utrujenosti nepazljiv, se sodišče s tem ni strinjalo: izreklo je namreč, da je delavec moral opravljati delo v razmerah, ki niso ustrezale predpisanim ukrepom varstva pri delu – delodajalec bi namreč moral računati tudi z **običajno stopnjo morebitne manjše pazljivosti (utrujenosti) delavca in bi moral biti prav zato še toliko bolj pozoren na dolžnost zagotovitve ustrezne varovalne opreme**. Zato je sodišče odločilo, da v tem konkretnem primeru ni podana deljena odgovornost delodajalca in delavca, ampak zgolj odgovornost delodajalca.

Višje sodišče v Ljubljani je v zadevi VSL0081859 z dne 16. 10. 2014 izreklo zanimivo sodbo, v kateri je delodajalca oprostilo odgovornosti za delovno nezgodo, ki jo je delavec utrpel tedaj, ko so nanj zdrsnile suhomontažne plošče. Čeprav je do poškodbe delavca prišlo v delovnem okolju, pa je delodajalec uspel dokazati, da se je poškodba zgodila izven območja, ki ga je bil dolžan nadzirati. Uspel je tudi dokazati, da do poškodbe delavca ni prišlo zato, ker mu ni dal navodil o varnem delu, ampak zato, ker je delavec opravljal delo, ki mu sploh ni bilo odrejeno. Delavec se je namreč navkljub izrecni

prepovedi delodajalca iz sedmega nadstropja, kjer se je opravljal delo, spustil v peto nadstropje, kjer se je tudi poškodoval.

Višje delovno sodišče je 15. 1. 2014 obravnavalo zanimiv primer, povezan z **objektivno odškodninsko odgovornostjo delodajalca**. V tem primeru je do poškodbe delavca prišlo, ko je ta stal na dvokraki leseni samostojeci lestvi in montiral suhomontažne stene. Pri tem se mu je lestev zlomila, padel je na betonska tla in se poškodoval. V sodnem postopku je poleg krivdne odgovornosti zatrjeval tudi objektivno odškodninsko odgovornost delodajalca.

Čeprav je sodišče prve stopnje najprej presodilo, da v konkretnem primeru ni mogoče govoriti o objektivni odškodninski odgovornosti, saj pritrjevanje suhomontažnih plošč na višini en meter ne more biti nevarna dejavnost (ki je podlaga za objektivno odškodninsko odgovornost), pa se višje sodišče s tem ni strinjalo. Izreklo je, da sicer drži, da pritrjevanje suhomontažnih plošč samo po sebi res ni nevarna dejavnost, vendar pa je mogoče tako dejavnost opredeliti kot nevarno, če se tako delo opravlja na višini. Ker je sodišče ugotovilo, da delavec dela ni opravljal le na višini enega metra, temveč na višini dveh metrov, je zaključilo, da je šlo za nevarno dejavnost, za katero objektivno odgovarja delodajalec. ■