

A close-up photograph of a person in a dark blue suit, white shirt, and dark tie. The person's right hand is holding a magnifying glass with a silver handle, focusing it on a document held in their left hand. The background is a soft, out-of-focus blue.

VARNOST PRI DELU V (SODNI) PRAKSI

Mag. Boštjan J. Turk

Str. 12

Področje varnosti pri delu je eno izmed tistih pravnih področij, ki je tako z vidika države kot tudi z vidika delodajalcev in delavcev eno izmed pomembnejših.

Zagotovitev spoštovanja ukrepov s področja varnosti pri delu s strani države namreč dokazuje, da je ta razvita, sodobna, zrela in da se obenem zaveda pomembnosti varnega delovnega procesa, ki poteka v podjetjih pod njeno jurisdikcijo, in tako tudi sama prispeva h konkurenčnosti nacionalnega gospodarstva v mednarodnem merilu.

Delodajalec, ki spoštuje predpise s področja varnosti pri delu, po drugi strani dokazuje, da svojega poslanstva ne razume zgolj v učinkovitosti in ustvarjanju (čim večjega) dobička, ampak mu je mar tudi za varnost in dobro počutje delavcev, ki so vpeti v delovni proces, ki poteka pri njem.

Zaposlenim pa varno opravljanje dela predstavlja najpomembnejšo vrednoto (oziroma bi jim jo vsaj moralo). Človek si že po naravi želi predvsem tega, da bi svoje delo, ki predstavlja pomemben del njegovega življenja, opravljal v varnem, urejenem okolju, v katerem ga ni strah za svoje zdravje oziroma se mu ni treba bati morebitnih poškodb – če je potrebno, tudi na račun nekoliko nižjega dohodka kot bi ga lahko prejel v nevarnejših delovnih okoljih.

Vsi delodajalci so po zakonu dolžni zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen morajo izvajati konkretne ukrepe, ki jim jih nalaga zakonodaja in so potrebni za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev kot tudi drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu.

Med poglavitne naloge delodajalcev nedvomno sodi njihova obveznost, s katero so dolžni pisno oceniti tveganja,



Sodišče je odločilo, da mora delodajalec med delovnim procesom aktivno poskrbeti za uporabo pripomočkov za varno delo, saj se lahko le z njihovo uporabo s strani delavcev zagotovi varno delo.

ki so jim delavci izpostavljeni ali bi jim lahko bili izpostavljeni pri svojem delu. Po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu so dolžni izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, ki mora vsebovati predvsem načrt za izvedbo predpisanih zahtev in ukrepov, načrt in postopke za izvedbo ukrepov v primerih neposredne nevarnosti kot tudi opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb delodajalca in delavcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

Ne gre zanemariti niti dejstva, da so delodajalci dolžni upoštevati tudi spreminjajoče se okoliščine v njihovem delovnem okolju, denimo take, ki poslabšujejo delovne razmere v tem okolju (prekomeren pojav škodljivih snovi, onesnaženo okolje, prekomeren hrup ipd.), ter posledično izvajati preventivne ukrepe, ki bodo izboljšali stanje in zvišali raven varnosti in zdravja pri delu.

Zelo pomembno je poudariti, da je spoštovanje ukrepov s področja varnosti pri delu vzajemen proces, ki so ga dolžni spoštovati tako delodajalci na eni kot tudi zaposleni na drugi strani. Kot bomo videli v enem izmed primerov iz sodne prakse, ki ga opisujem spodaj, lahko nespoštovanje ukrepov s področja varnosti pri delu vodi tudi k deljeni odgovornosti (delodajalca in delavca) v primeru delovne nesreče.

Med zaveze, ki se jih morajo držati zaposleni v okviru delovnega procesa, sodi tudi njihova obveznost, da sredstva za delo, varnostne naprave in osebno varovalno opremo

uporabljajo skladno z njihovim namenom in skladno z navodili delodajalca, z njimi pazljivo ravna in skrbijo, da so v brezhibnem stanju.

Sodna praksa vsebuje precej zanimivih primerov v zvezi z zgoraj navedenimi vsebinami.

V zadevi II Ips 792/2006 z dne 26. 2. 2009 se je denimo Vrhovno sodišče RS opredelilo do tega, kaj konkretno pomeni dolžnost delodajalca, da izvaja preventivne ukrepe in izbira take delovne in proizvodjalne metode, ki bodo zagotavljele večjo stopnjo varnosti in zdravja pri delu.

Izreklo je, da mora delodajalec v tem smislu *stalno nadzorovati*, ali delavec *pred in med* delovnim procesom ravna po ustreznih varstvenih ukrepih, normativih, standardih in tehničnih predpisih in ali jih pravilno uporablja. Tega se ne razbremeni zgolj s tem, da *nabavi varovalno opremo oziroma pripomočke za varno delo, pač pa mora med samim delovnim procesom (aktivno!) poskrbeti za uporabo le-teh, saj se lahko le z uporabo varnih pripomočkov s strani delavcev zagotovi varno delo.*

V zadevi Cpg 580/2014 z dne 16. 10. 2014 pa je Višje sodišče v Ljubljani razsodilo, da je sama postavitev koordinatorja za varnost in zdravje pri delu dolžnost naročnika (delodajalca) ali nadzornika projekta (ne pa tudi podizvajalca). Vendar pa delodajalec praviloma ni dolžan ves čas vršiti nadzora nad svojimi delavci. Vsebina in obseg nadzora sta namreč odvisna od zahtevnosti in kompleksnosti delovnih opravil, ocene njihove nevarnosti ter drugih



dejanskih okoliščin. *Boj skrben nadzor se tako zahteva v primeru varnostno bolj tveganih opravil.* Enostavnejša opravila pa strožji nadzor zahtevajo zgolj v izjemnih okoliščinah.

V zadevi VDS 0010429 z dne 22. 3. 2013 pa je Višje delovno in socialno sodišče odločalo o morebitni deljeni odgovornosti delodajalca in delavca v zvezi s poškodbo delavca. V konkretnem primeru se je delavec poškodoval pri svojem delodajalcu, ko je ob uporabi 4-metrške lestve pripenjal in odpenjal opažne elemente z vrvi avtodvigala na gradbišču.

V trenutku, ko je stal na lestvi, ga je udaril nihajoč opažni element, tako da je padel na betonska tla. Pri tem je utrpel zlom nosu, zlom desne strani gležnja desne noge in zlom pogačice na desnem kolenu, zaradi česar je bil več kot dve leti v bolniškem staležu.

Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je delavec opravljal delo na višini, kar je v danih okoliščinah pomenilo nevarno dejavnost, zaradi česar je bil za njegovo poškodbo objektivno odgovoren delodajalec (odgovornost, ki izvira iz tako imenovane *nevarne dejavnosti* oziroma iz *nevarne stvari*). Poleg tega je ugotovilo tudi krivdno odgovornost delodajalca, ker ni spoštoval ukrepov s področja varnosti pri delu.

A je poleg tega ugotovilo tudi *odgovornost delavca* za nastalo škodo, saj svojih nadrejenih ni obvestil o svoji invalidnosti in o omejitvi iz invalidske odločbe, v skladu s katero takega dela ne bi smel opravljati. Zato je tudi njegov prispevek k nastali škodi sodišče ocenilo v višini 30 odstotkov.

NEKAJ PRAKTIČNIH VPRAŠANJ IN ODGOVOROV NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Vprašanje: Ali ukrepi za zagotavljanje varnosti pri delu veljajo le za (klasične) delodajalce ali tudi za samozaposlene osebe (denimo za samostojne podjetnike)?

Odgovor: Ti ukrepi delno veljajo tudi za samozaposlene osebe. To konkretno pomeni, da so dolžni oceniti tveganje in v primeru, če ugotovijo, da v njihovem delovnem okolju obstajajo nevarnosti za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, *izdelati pisno izjavo o varnosti z oceno tveganja* ter obenem določiti ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu.

Prav tako so samozaposlene osebe pri svojem delu dolžne uporabljati sredstva za delo in osebno varnostno opremo (denimo čelado, zaščitno obleko, varovalna očala), ki ustrezajo tveganju pri delu ter predpisanim varnostnim in zdravstvenim zahtevam.

V primeru nezgode pri delu, zaradi katere bi bili nezmožni za delo več kot tri dni, ali v primeru ugotovljene poklicne bolezni ali nevarnega pojava morajo to stanje nemudoma prijaviti inšpekciji za delo.

V primeru kršitev zgoraj omenjenih dolžnosti (ocenitev tveganja, izdelava pisne izjave o varnosti, prijava inšpekciji dela) se jim lahko izrečejo dokaj visoke globe za prekršek, in sicer v višini med 500 in 10.000 evri.

Vprašanje: Ali imam kot delavec v gradbeništvu pravico odkloniti opravljanje dela, če ugotovim, da delodajalec ni ustrezno poskrbel za zavarovanje gradbišča in če tudi sicer opušča skrb za varno opravljanje dela?

Odgovor: Da. V primeru, če niste bili predhodno seznanjeni z vsemi nevarnostmi ali škodljivostmi pri delu in s sprejetimi varnostnimi ukrepi, imate pravico odkloniti opravljanje dela.

Prav tako imate pravico odkloniti delo, če se izkaže, da vam grozi neposredna nevarnost za življenje ali zdravje, ker niso bili izpolnjeni predpisani varnostni ukrepi – v tem primeru lahko zahtevate, da se nevarnost odpravi.

Če delodajalec ne ravna tako, če torej ne odpravi nevarnosti, lahko zahtevate posredovanje delovne inšpekcije ter o tem obvestite svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu.

Omenil bi še to, da imate v primeru resne in neposredne nevarnosti za življenje ali zdravje na delovnem mestu pravico samodejno ukrepati za vašo zaščito, skladno s svojim znanjem in s tehničnimi sredstvi, ki jih imate na voljo, v primeru neizogibne nevarnosti pa lahko zapustite nevarno delovno mesto.



Vprašanje: Mene pa zanima, ali obstaja dolžnost delodajalca, da v primeru uporabe nekaterih nevarnih kemičnih snovi (gre za delo z barvami in laki) zagotovi, da te snovi vsebujejo varnostni list?

Odgovor: Da. Delodajalec sme dati nevarne kemične snovi v uporabo le, če so te opremljene z ustreznim varnostnim listom, v katerem je proizvajalec oziroma dobavitelj navedel vse varnostno-tehnične podatke, ki so pomembni za ocenjevanje tveganja pri delu s temi snovmi, in če so zagotovljeni vsi varnostni ukrepi, ki izhajajo iz tega varnostnega lista.



Vprašanje: Kakšne pravne možnosti imamo delodajalci v primeru, če ugotovimo, da nekateri zaposleni pri nas delajo pod vplivom alkohola?

Odgovor: Delavec v nobenem primeru ne sme delati ali biti na delovnem mestu bodisi pod vplivom alkohola bodisi pod vplivom drog ali drugih prepovedanih substanc. Prav tako ne sme biti na delovnem mestu pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na njegove psihofizične sposobnosti, in sicer na tistih delovnih mestih, na katerih je zaradi večje nevarnosti za nezgode pri delu tako določeno z izjavo o varnosti z oceno tveganja (običajno je to delo na višini, delo s stroji in napravami, delo pod zemljo pa tudi v drugih primerih). Delavcu, ki pride na delovno mesto pod vplivom alkohola ali drugih prepovedanih substanc, se lahko izreče globa v višini med 100 in 1000 evri. Tovrstna kršitev lahko predstavlja tudi razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Vprašanje: Zanima me, ali ima izvajalec medicine dela pravico, da od osebnega zdravnika pridobi podatke o mojem zdravstvenem stanju oziroma kakšna so sicer pooblastila in pravice izvajalca medicine dela glede teh občutljivih podatkov?

Odgovor: Običajno je, da izvajalec medicine dela pri opravljanju svojega dela sodeluje z osebnim zdravnikom zaposlenega pa tudi z izvedenskimi organi invalidskega in zdravstvenega zavarovanja zaradi izmenjave podatkov o zdravstvenem stanju zaposlenih, vendar pa mora za pridobitev podatkov o zdravstvenem stanju delavca, o njegovem zdravljenju in rehabilitaciji obvezno pridobiti *njegovo pisno potrditev*. Po drugi strani pa mora izvajalec medicine dela na zahtevo delavčevega osebnega zdravnika temu obvezno posredovati informacije o obremenitvah delavca na delovnem mestu in o zahtevah njegovega delovnega mesta.

Vprašanje: Na kakšen način so delodajalci dolžni delavce obveščati o varnem in zdravem delu? Obstaja glede tega obvezna (pisna) procedura ali pa so dovolj le neformalna, ustna obvestila?

Odgovor: Delodajalci so dolžni delavce obveščati o varnem in zdravem delu na tak način, da izdajajo pisna navodila. Seznanjati jih morajo o vrstah nevarnosti v delovnem okolju in na delovnem mestu, o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjševanje škodljivih posledic, kot tudi o delavcih, zadolženih za izvajanje ukrepov prve pomoči, ter delavcih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije. Le v izjemnih primerih, kadar jim grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, pa so obvestila in navodila lahko tudi ustna. [61](#)