

Izbrani primeri sodne prakse v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu

Avtor:
mag. Boštjan J. Turk

Čeprav na področju varnosti in zdravja pri delu obstajajo zakoni in podzakonski predpisi, ki dokaj dobro urejajo to problematiko pa raznovrstnost življenjskih primerov pogosto zahteva, da je treba rešitve za posamezno situacijo ali pravni spor poiskati v sodni praksi. Le ta v Sloveniji sicer ni formalni pravni vir, kar pa še ne pomeni, da nima velikega vpliva na oblikovanje pravnih pravil, še posebej v tistih primerih, ko naletimo na pravne luknje. Tudi v stroki varnosti in zdravja pri delu je precej področij, za katera sodna praksa pomembno oblikuje zavezujoča pravna pravila. V tokratnem prispevku obravnavam nekaj najbolj zanimivih primerov iz sodne prakse.



ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST KONCESIONARJA

V zadevi *VDSS Sodba PdP 1256/2009 z dne 14. 4. 2010* je Višje delovno in socialno sodišče obravnavalo zanimiv primer odškodninske odgovornosti koncesionarja – delodajalca, ki ima koncesijo za opravljanje dejavnosti zagotavljanja delavcev drugemu uporabniku.

Sodišče je izreklo, da je obveznost koncesionarja in ne delodajalca, kamor je delavca napotil, da slednjemu zagotovi varnost in zdravje pri delu. Sodišče je izrecno izreklo, da je koncesionar odškodninsko odgovoren za škodo, ki jo je delavec utrpel pri delodajalcu, kateremu je bil odstopljen, ker mu predhodno ni zagotovila preventivnega zdravstvenega pregleda in pred začetkom dela ni pregledal prostorov dela ter delavcu ni omogočil oprave izpita iz varstva pri delu.

DELJENA ODGOVORNOST

Zelo veliko primerov iz sodne prakse se nanaša na deljeno odgovornost med delodajalcem in delavcem, pri čemer sodišča pogosto presoajo, da večje breme odgovornosti za nesreče pri delu nosijo delodajalci.

V zadevi *VSM Sodba I Cp 797/2018 z dne 16. 10. 2018* je Višje sodišče v Mariboru odločalo o tem, ali je delavec zato, ker je več let uporabljal neprimeren voziček in se ob tem poškodoval, sam kriv za nastalo delovno nezgodo. Izreklo je, da je nesporno, da je bil dejanski delodajalec oziroma delodajalec, pri katerem so na podlagi pogodbe opravljali delo delavci drugega delodajalca, dolžan poskrbeti, da delavci prejmejo vse informacije o tveganjih za varnost in zdravje pri delu, kar pomeni, da je delodajalec tisti, ki bi moral izvesti identifikacijo nevarnosti in oceniti tveganja na delovnem mestu ter z njimi seznaniti delavce čistilnega servisa.

Samo dejstvo, da je delavec že pred dnevom, ko mu je spodrsnilo več let uporabljal neprimeren voziček, pa ne pomeni, da je bilo tako delo varno in da je sam kriv, da se je poškodoval. Delodajalec, ki mora delavcem omogočiti varno delo, mora računati tudi na običajno stopnjo manjše nepazljivosti delavcev pri delu.

Tudi v primeru *VSL sodba I Cpg 544/2013 z dne 17. 9. 2014* je Višje sodišče v Ljubljani odločalo o morebitni deljeni odgovornosti med delodajalcem in delavcem ter izreklo, da zgolj zaradi okoliščine, da je poškodovani delavec vedel, da bi moral v stroj posegati le s pomočjo pomagal, ki so mu na voljo, vzročna zveza med opustitvijo delodajalca in nastalo škodo ni bila pretrgana. Dolžnost delodajalca, da delavca usposobi za varno opravljanje dela, se namreč ne izčrpa zgolj s seznanitvijo delavca z navodili za varno opravljanje dela.

V nekaterih primerih pa je prispevek delavca k nastali škodi, navkljub primarni odgovornosti delodajalca, večji. Višje delovno in socialno sodišče je tako v sodbi *VDSS Sodba PdP 81/2019 z dne 14. 8. 2019* izreklo, da tudi zato, ker mora delavec opravljati delo z ustrezno skrbnostjo (merilo je povprečno skrben delavec), velja, da je podan delavčev soprispevek k škodi, če se je opravljanja dela lotil

nerazumno. V konkretnem primeru je dela opravljal povsem na vrhu A-krake lestve s stegovanjem proti stropu, tj. do višine 3,3 metra, kar pomeni, da je ravnal v nasprotju ne le s skrbnostjo povprečnega delavca, ampak tudi v nasprotju s skrbnostjo povprečnega človeka.

Od delavca bi se namreč v konkretni situaciji, zlasti glede na njegove dolgoletne izkušnje v tem poklicu, pričakovalo, da za svojo varnost tudi sam poskrbi tako, da opravljanje dela na tak način odkloni. To pa pomeni, da bi moral bodisi uporabiti ustrezno delovno sredstvo, v konkretnem primeru premični delovni oder, bodisi opozoriti delodajalca na neustreznost delovnega sredstva. Ker tega ni storil, je k nastali škodi prispeval v obsegu 30 %.

DEFINICIJA DELODAJALCA

Vrhovno sodišče RS je v zadevi *VSRS Sklep VIII Ips 12/2019 z dne 10. 9. 2019* podalo zanimivo sodbo, v kateri je definiralo pojem delodajalca. Izreklo je, da je po delovnopravnih predpisih v razmerju do delavca delodajalec tisti, ki je z delavcem sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Sodna praksa pa je pojem "delodajalca" – tudi v razmerju do delavcev svojih podizvajalcev glede zagotavljanja varstva in zdravja pri delu razširila tudi na naročnike del, ki organizirajo delovni proces na skupnem delovišču in odgovarjajo za nadzor glede varnosti pri delu. To pomeni, da se obveznosti, ki jih zakon v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu nalaga "delodajalcu", ne nanašajo le na delodajalca v delovnopravnem smislu, pač pa na "delodajalca" v širšem smislu ZVZD.

KAJ JE NEVARNA DEJAVNOST?

Sodišča so izrekla nekaj zanimivih sodb na temo nevarne dejavnosti. V enem izmed takih primerov (zadeva *VDSS Sodba PdP 854/2018 z dne 17. 1. 2019*) je Višje delovno in socialno sodišče izreklo, da delo (upravljanje komorne ogrevane peči na višini 70 cm, pri čemer ni bil izpostavljen vroči površini, na katero bi moral stopiti), ni nevarno delo, pri katerem je tveganje za nastanek škode večje od običajnega. Zato ni podana objektivna odgovornost delodajalca za nastalo nezgodo.

Zelo zanimiv primer je obravnavalo Višje delovno in socialno sodišče v zadevi *VDSS Sodba PdP 943/2018 dne 8. 5. 2019*. Ukvarjalo se je namreč z vprašanjem, ali je delo, kot je sodelovanje s strankami, odnašanje pošilk na pošto in med drugim tudi občasno polaganje gotovine na transakcijski račun delodajalca, nevarna dejavnost. Delavko so namreč med opravljanjem tega dela oropali in pojavilo se je vprašanje, ali je za škodo, ki jo je utrpela po pravilih o objektivni odškodninski odgovornosti odgovoren delodajalec. Sodišče je izreklo, da tako delo ni nevarna dejavnost, zato objektivna odškodninska odgovornost delodajalca ni podana.

V obravnavanem primeru zatrjevana škoda namreč ni nastala kot posledica nedopustnega ravnanja delodajalca, temveč izključno zaradi nepričakovanega ravnanja tretje osebe (roparja), za katerega pa delodajalec ne odgovarja.