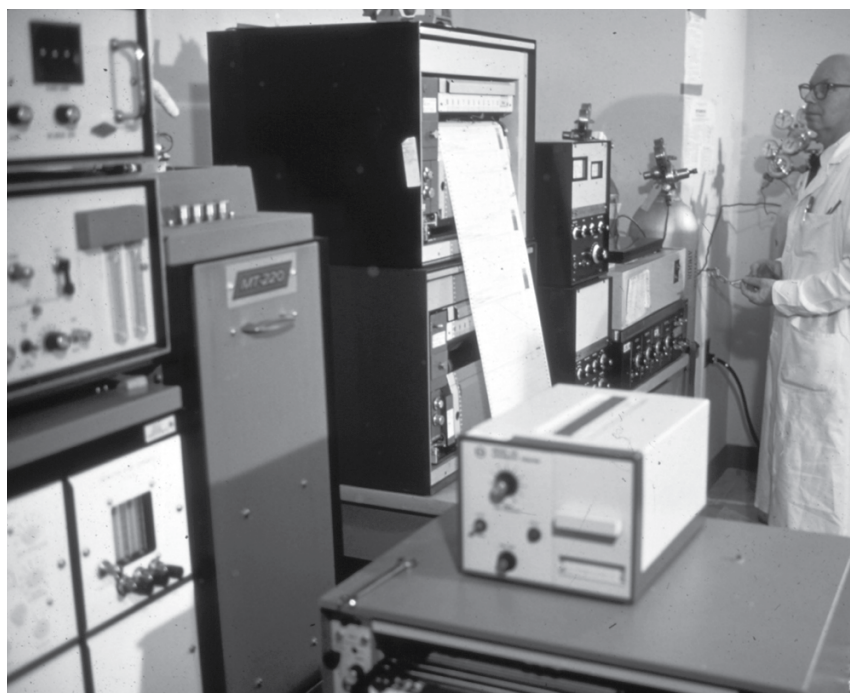


Pred petinštiridesetimi leti in danes (Iz rubrike Vprašanja in odgovori)

Kadar koli se ozremo v našo nekaj desetletij oddaljeno preteklost, se ne moremo načuditi temu, kaj vse se je v pretečenem obdobju menjalo. Še bolj ta trditev velja, če je predmet takega opazovanja pravna ureditev določenega področja ali celo kar ureditev v določenem zakonu. Živimo in delamo v prenormirani družbi, v kateri množice najrazličnejših predpisov urejajo naše življenje na praktično vseh področjih, pa ne le to, ti predpisi, tako zakonski kot podzakonski, se nenehno spreminjajo, dopolnjujejo in množijo zaradi najrazličnejših potreb življenja in tako spreminjajo pravila obnašanja in ravnanja na področjih, ki jih urejajo.



Prav vsaka vlada in sestava parlamenta se ob koncu svojega mandata rada pohvali z visoko statistiko oziroma številom novih ali spremenjenih predpisov v svojem obdobju. Prav nobena pa si ne prizadeva dovolj za poenostavljanje in zlasti za bolj dosledno izvajanje že veljavnih predpisov, kar bi pogosto odpravilo potrebe po stalnih spremembah in dopolnitvah. Če bi bilo predpisov manj in bi bili bolj stabilni, tistim, ki so jih dolžni upoštevati in izvajati, pa bolj poznani, bi jih zato lažje spo-

štovali. Poleg tega bi se ob stabilnih predpisih oblikovala relevantna sodna praksa, ki bi ob koncu sodne poti razreševala aktualne primere in tako zakon ustrezno popolnjevala, ne pa da presoja in odloča o vprašanjih, ki jih aktualen zakon že ureja na drugačen način. Ugodna posledica takih razmer bi bila gotovo bistveno večja pravna varnost, ki si je vsi državljani tako želimo.

Pa je res vse staro neustrezno in kot tako potrebno korenitih sprememb in popravkov? Poglejmo v revijo Delo in varnost iz leta 1969, torej v čas pred petinštiridesetimi leti, ko smo bili državljani druge države, ki se je imenovala Socijalistična federativna republika Jugoslavija in ki je delovala na popolnoma drugačnih družbenoekonomskih in družbenopolitičnih temeljih. Poleg dominance ene politične misli je bilo zanjo značilno samoupravljanje kot način upravljanja s pretežno družbeno lastnino in družbeno dogovarjanje na področju javnih zadev. Vprašanja, ki so se nanašala na varnost v povezavi z delom, so bila tedaj glede na to, da je šlo za federativno organizirano državo, kot zelo pomembna tema urejena v zveznem zakonu, sprejetem

Avtor:
mag. Borut Brezovar

lom, ki bi lahko škodljivo ali v smislu večjega tveganja vplivala na zdravje ali življenje mladih delavcev. Pri predelavi pravilnika o ukrepih HTV pri predelovanju in obdelovanju kovin se bo upoštevalo vprašanje starostne meje pri zaposlovanju mladincev oziroma uskladitve s TZDR.

V ostalem se pripominja, da je vprašanje varovanja pred neposrednim vplivom škodljivih (strupenih) izparin in dimov, ki nastajajo pri taljenju in ulivanju barvastih kovin in njihovih zlitin, mnogo bolj sodobno urejeno z določili 35. in 36. člena pravilnika o splošnih ukrepih in normativih varstva pri delu z delovnimi orodji in napravami (Ur. l. SFRJ, št. 18/67) in z določili 44. in 45. člena pravilnika o splošnih ukrepih in normativih varstva pri delu za gradbene objekte namenjene za delovne in pomožne prostore (Ur. l. SFRJ, številka 27/67).

Z izvajanjem varstvenih ukrepov po teh pravilnikih se določene škodljive nevarnosti zmanjšajo, in bi inšpekcijski organi pri izvajanju nadzora glede zaposlovanja mladih delavcev z dopolnjenim 18. letom starosti pri takih delih to dejstvo lahko upoštevali.

III

IZVAJANJE 8. ČLENA TEMELJNEGA ZAKONA O VARSTVU PRI DELU

Projektantska organizacija je naslovila zveznemu svetu za delo dopis s prošnjo za pojasnilo o sledečem:

»Potrebujemo podrobnejšo obrazložitev 1. odst. 8. člena TZVD, iz katerega izhajajo obveznosti v zvezi z delovnimi prostori. Vprašanje je namreč, kaj vse se šteje za delovne prostore.

Kolikor gre za določila 2. člena pravilnika o splošnih ukrepih in normativih VPD za gradbene objekte, namenjene za delovne in pomožne prostore (Ur. l. SFRJ, št. 27/67), je namreč jasno, da se kot projektna organizacija zanimamo za to vprašanje zaradi izdelave zgradb, kot so telesno-kulturne dvorane, kino dvorane, šole, restavracije, prodajalnice, skladišča, ambulate ipd. Ali se določila 8. člena TZVD nanašajo tudi na te zgradbe?»

O tem vprašanju je strokovna služba zveznega sveta za delo podala naslednje mnenje (št. 184/1-6 od 29. januarja 1969):

»Namen 8. člena TZVD je, da v bistvu zagotovi normalne delovne pogoje v delovnih prostorih, ki so namenjeni izvajanju tehnoloških delovnih postopkov z delovnimi orodji in napravami, ter v drugih prostorih, ki služijo upravnemu in drugemu delu oziroma potrebam. Pogoji, katerim morajo taki prostori ustrezati, so predpisani s pravilnikom o splošnih ukrepih in normativih za VPD pri gradbenih objektih, namenjenih za delovne in pomožne prostore.

Pogoje, katerim morajo ustrezati učilnice, dvorane za kino in gledališča, oddelki za nego in zdravljenje bolnikov v zdravstvenih zgradbah in razne druge javne zgradbe glede na mere in druge gradbene pogoje, določajo posebni komunalni in drugi

predpisi in normativi, ki veljajo za te dejavnosti (pedagoške, zdravstvene, javna higiena ipd.). Glede tega tudi zgradbe, namenjene trgovini in gostinstvu, kot javne zgradbe niso izvzete.

Pri vgrajevanju in postavljanju orodij in naprav v prostore, ki služijo javnim potrebam (dvorana idr.), kakor tudi pri projektiranju in gradnji prostorov v javnih zgradbah, ki so namenjene izključno za delo (upravni prostori, razne delavnice, kotlovnice, laboratoriji, projekcijske kabine, skladišča ipd.) in prav tako pomožnih prostorov, namenjenih za higienske potrebe, se morajo poleg pogojev javne varnosti (požar, strela idr.) zagotoviti oziroma izvajati predpisani ukrepi in normativi po veljavnih predpisih (pravilnikih) o VPD.

IV

VPD ZA UČENCE V GOSPODARSTVU PRI DELU NA ELEKTRIČNEM OMREŽJU

Delovna organizacija izvaja delo na prostih vodih električnega omrežja visoke napetosti, ki niso pod napetostjo.

Ker je dejavnost zvečine osnovana na postavljanju in vzdrževanju prostovodnih električnih omrežij, se postavlja vprašanje: ali predpisi o VPD dopuščajo k temu delu učence v gospodarstvu II. in III. letnika, ker je tod treba plezati na stebre vseh višin?

Na to vprašanje je strokovna služba za VPD zveznega sveta za delo podala obrazložitev (št. 2934/1-9-68 od 6. januarja 1969), ki se glasi:

»VPD za učence v gospodarstvu v delovnih organizacijah, ki postavljajo in vzdržujejo prostovodna električna omrežja, ni urejeno z veljavnimi predpisi (pravilniki o VPD).

Vendar vse osebe, ki so na kakršni koli osnovi zaposlene pri pravnih ali fizičnih osebah, ki so dolžne izvajati VPD, uživajo VPD po 3. členu TZVD, mednje pa spadajo tudi osebe, ki se šolajo, kadar so na praktičnem delu.

Delovna organizacija je torej pri izvajanju VPD dolžna zagotoviti izvajanje VPD tudi učencem v gospodarstvu, in sicer v odvisnosti od vrste dela in stopnje nevarnosti.

Delovna organizacija s splošnim aktom o VPD predpisuje pogoje in postopek, po katerih učenci v gospodarstvu smejo opravljati praktični pouk pri nevarnih delih (npr., da praktični pouk opravljajo pod strožjim nadzorom določenega strokovnega delavca, da med poukom obvezno uporabljajo osebna zaščitna sredstva, da se pri nevarnih delih pouk učencev ne sme opravljati dlje od ene ure dnevno, oziroma dvakrat tedensko, obvezno pripenjanje pri delu v višinah ipd.).

V

OSEBNA ZAŠČITNA SREDSTVA ZA GOZDNE DELAVCE

Določila 1. odst. 97. člena pravilnika o HTV ukrepov pri izkoriščanju gozdov (Ur. l. FLRJ, št. 41/61) predvidevajo, da dobijo delavci pri drvarskih

delih, kot so sečnja, kleščenje, vlačenje debel in brun, nakladanje idr., v uporabo zaščitno obutev s trdo (jekleno) kapico.

V zvezi z izvajanjem tega določila je gozdarska organizacija postavila vprašanje, če delavcem namesto navedene obutve lahko da v uporabo gumijaste škornje, ker so gozdovi na blatnem, močvirskem in barskem ozemlju in ker predpisana obutev ne more biti nepremočljiva.

Na to vprašanje je strokovna služba za VPD zveznega sveta za delo podala svoje mnenje št. 3015/1-9-68 od 9. januarja 1969 takole:

97. člen pravilnika o HTV ukrepih pri gozdarskih delih predvideva za opravljanje posameznih vrst gozdarskih del uporabo ustreznih osebnih zaščitnih sredstev. Ker pa lahko nastopi več neugod-

nih delovnih pogojev, ki bi po posameznih določilih tega člena zahtevali uporabo dveh osebnih zaščitnih sredstev — v obravnavanem primeru bi to bili čevlji z jekleno kapico in gumijasti škornji za zaščito proti vlagi — je jasno, da ni mogoče uporabiti obeh hkrati. Zato je treba uporabiti tisto sredstvo, ki naj varuje delavca pred večjo nevarnostjo. Ker gre v obravnavanem primeru za delo na močvirju in blatnih tleh, je logično, da delavci dobijo na voljo gumijaste škornje za zavarovanje pred vlago.

Pripominjamo, da se pripravlja standard JUS Z.B1.302 za izdelovanje gumijastih škornjev z jekleno kapico za delavce, ki delajo v vlagi in jim še pretijo padci težkih predmetov na stopala. Delavci bodo morali dobiti v uporabo te škornje, ko bodo v prodaji.

Vprašanja in odgovori

Dipl. iur. Milorad Krantić, Beograd

Vprašanje:

Katere posle s področja varstva pri delu lahko delovna organizacija prenese in na koga?

Odgovor:

1. odst. 5. člena temeljnega zakona o varstvu pri delu predpisuje, da so delovne organizacije osnovne nositeljice nalog in poslov glede izvajanja in pospeševanja varstva pri delu.

Iz tega zakonskega določila izhaja, da je delovna organizacija, kot osnovna nositeljica dolžnosti in poslov glede varstva pri delu, dolžna, da jih sama opravlja. TZVD glede tega ni povsem kategoričen in v 1. odst. 7. člena dopušča, da določene dejavnosti pri izvajanju in pospeševanju varstva pri delu opravljajo znanstvene in strokovne ustanove na področju varstva pri delu, zdravstva, gospodarstva in prosvete, zavodi za socialno zavarovanje, zavarovalni zavodi in gospodarske zbornice.

Temeljni zakon o varstvu pri delu to dopušča, ker posameznih poslov delovna organizacija sama ne more opraviti, ker za to nima možnosti, pa tudi zato, ker mora nekatere posle s tega področja opravljati družbena skupnost ali pa jih mora zaupati strokovnim ustanovam, ki jih bodo zaradi svoje dejavnosti opravljale bolj strokovno, bolje in učinkoviteje, ter s tem tudi bolj gospodarno. To posebno poudarja 2. odst. 65. člena TZVD, po katerem se organizacije lahko s strokovnimi ustanovami na področju varstva pri delu dogovarjajo za opravljanje določenih poslov s področja varstva pri delu. Gre torej za strokovne ustanove za pospeševanje varstva pri delu in za dogovarjanje glede opravljanja nekaterih konkretnih zadev s tega področja. V zvezi s tem je treba upoštevati posle, ki jih opravljajo »v imenu in na račun organizacije« pooblaščen strokovne ustanove; sem spadajo npr. občasni preizkusi kemičnih

in bioloških škodljivosti, mikroklima, delovnega orodja, naprav ter drugih delovnih sredstev, in to poleg tistih, za katere predpisujeta 70. in 71. člen TZVD, da jih itak morajo opravljati strokovne ustanove.

Poleg teh se strokovne ustanove na področju varstva pri delu po 86. členu TZVD ukvarjajo, skladno z zakonom, zlasti s temile posli:

— opravljajo za delovne organizacije strokovne storitve glede uporabe varstvenih predpisov in ukrepov oziroma izboljšanja in saniranja delovnih pogojev;

— opravljajo znanstvene preiskave in raziskovanja ter spremljajo domače in tuje dosežke na področju varstva pri delu;

— izdelujejo elaborate in analize ter dajejo strokovno pomoč pri normiranju tvarine varstva pri delu in nadzorujejo uporabo predpisov o varstvu pri delu;

— delujejo za strokovno usposobitev in izobraževanje oziroma za vzgojo in prosvetljanje iz tvarine varstva pri delu.

Pri angažiranju posameznih strokovnih ustanov za opravljanje določenih poslov s področja varstva pri delu naj bi delovne organizacije upoštevale njihova pooblastila v tej stroki.

Vprašanje:

Ali direktor oziroma vodja organizacije lahko »prenese« svojo odgovornost glede izvajanja varstva pri delu na druge vodilne osebe?

Odgovor:

63. člen TZVD predpisuje, da so direktor in druge vodilne osebe, vsaka na svojem območju, odgovorne za izvajanje varstva pri delu.

Na ta način je TZVD določil odgovornost za izvajanje in pospeševanje varstva pri delu vsakega vodje na njegovem območju v delovni organizaciji.

v zvezni skupščini v Beogradu. To je bil Temeljni zakon o varstvu pri delu (v nadaljevanju TVZD), ki je bil sprejet pomladi leta 1965 in objavljen v Uradnem listu SFRJ, št. 15/1965.

V reviji Delo in varnost je leta 1969 na vprašanja bralcev revije s področja pravne ureditve varstva pri delu in razlage zakona odgovarjal in pojasnjeval diplomirani pravnik Milorad Krantić iz Beograda. Na vprašanje: »Katere posle s področja varstva pri delu lahko delovna organizacija prenese in na koga?« je odgovoril: »1. odstavek 5. člena temeljnega zakona o varstvu pri delu predpisuje, da so delovne organizacije osnovne nositeljice nalog in poslov glede izvajanja in pospeševanja varstva pri delu.

Iz tega zakonskega določila izhaja, da je delovna organizacija, kot osnovna nositeljica dolžnosti in poslov glede varstva pri delu, dolžna, da jih sama opravlja. TZVD glede tega ni povsem kategoričen in v 1. odstavku 7. člena dopušča, da določene dejavnosti pri izvajanju in pospeševanju varstva pri delu opravljajo znanstvene in strokovne ustanove na področju varstva pri delu, zdravstva, gospodarstva in prosvete, zavodi za socialno zavarovanje, zavarovalni zavodi in gospodarske zbornice.

Temeljni zakon o varstvu pri delu to dopušča, ker posameznih poslov delovna organizacija sama ne more opraviti, ker za to nima možnosti, pa tudi zato, ker mora nekatere posle s tega področja opravljati družbena skupnost ali pa jih mora



zaupati strokovnim ustanovam, ki jih bodo zaradi svoje dejavnosti opravljale bolj strokovno, bolje in učinkoviteje, ter s tem tudi bolj gospodarno. To posebno poudarja tudi 2. odstavek 65. člena TZVD, po katerem se organizacije lahko s strokovnimi ustanovami na področju varstva pri delu dogovarjajo za opravljanje določenih poslov s področja varstva pri delu. Gre torej za strokovne ustanove za pospeševanja varstva pri delu in za dogovarjanje glede opravljanja nekaterih konkretnih zadev s tega področja. V zvezi z tem je treba upoštevati posle, ki jih opravljajo »v imenu in na račun organizacije« pooblašcene strokovne ustanove; sem spadajo npr. občasni preizkusi kemičnih in bioloških škodljivosti, mikroklima, delovnega orodja, naprav ter drugih delovnih sredstev, in to poleg tistih, za katere predpisujeta 70. in 71. člen TZVD, da jih itak morajo opravljati strokovne ustanove.

Poleg teh se strokovne ustanove na področju varstva pri delu po 86. členu TZVD ukvarjajo, skladno z zakonom, zlasti s temile posli:

- opravljajo za delovne organizacije strokovne storitve glede uporabe varstvenih predpisov in ukrepov oziroma izboljšanja in saniranja delovnih pogojev;
- izdelujejo elaborate in analize ter dajejo strokovno pomoč pri normiranju tvarine varstva pri delu in nadzorujejo uporabo

predpisov o varstvu pri delu;

- delujejo za strokovno usposobitev in izobraževanje oziroma vzgojo in prosvetljevanje iz tvarine varstva pri delu.

Pri angažiranju posameznih strokovnih ustanov za opravljanje določenih poslov s področja varstva pri delu naj bi delovne organizacije upoštevale njihova pooblastila v tej stroki.«

Na podobno vprašanje, ki bi bilo postavljeno danes, bi po pojmovni ureditvi vprašanja, ko bi pojem delovne organizacije nadomestili s pojmom delodajalca, odgovorili na podlagi 6. točke 28. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list, št. 43/2011 (ZVZD-1). Po tej določbi lahko delodajalec opravljanje vseh ali posameznih nalog organiziranja in zagotavljanja varnosti pri delu poveri zunanjim strokovnim službam, ki imajo dovoljenje za delo po tem zakonu, kadar teh nalog ne more zagotoviti s svojimi strokovnimi delavci. Pri tem je pomembno upoštevati tudi težnjo, da naj bi delodajalec to uporabil le takrat, ko tega sam s svojimi zaposlenimi resnično ni sposoben zagotoviti, oziroma bo nalog, ki jih ne prenaša in jih bo opravil sam s svojimi zaposlenimi, čim več. Največkrat bo – enako kot pred desetletji – na zunanje izvajalce prenesel le tiste strokovne naloge, ki jih zaradi racionalnosti ali premajhne usposobljenosti ali opremljenosti sam ne bo zmogel.

V skladu s citirano določbo sme delodajalec strokovne naloge, ki

jih ne bo zmozel opraviti sam, prenesti samo na tistega, ki ima posebno dovoljenje za opravljanje strokovnih nalog v skladu s 63. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki določa, da minister, pristojen za delo, izda pravni osebi ali samostojnemu podjetniku posamezniku, če izpolnjuje kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje, dovoljenje za opravljanje naslednjih strokovnih nalog:

- obdobje preiskave škodljivosti v delovnem okolju;
- obdobje pregledov in preizkusov delovne opreme.

Pogoje, ki jih mora izpolnjevati prosilec za omenjeno dovoljenje, določa Pravilnik o dovoljenjih za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti pri delu (Uradni list RS, št. 109/2011). Ta določa, da lahko pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik pridobi dovoljenje za opravljanje vseh ali posameznih strokovnih

nalog v zvezi z obdobjimi preiskavami škodljivosti v delovnem okolju, in sicer za: toplotne razmere, hrup, osvetlitvene razmere, vibracije, elektromagnetna polja in sevanja, umetna optična sevanja, vzorčenje nevarnih kemijskih snovi v zraku na delovnem mestu, analizo nevarnih kemijskih snovi – prah, analizo nevarnih kemijskih snovi – plini in pare ter za obdobje pregledov in preizkusov delovne opreme.

Tako dovoljenje lahko minister, pristojen za delo, izda tudi tujim pravnim osebam oziroma samostojnim podjetnikom posameznikom, če izpolnjujejo kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje.

Zakon za »tržno« (za druge subjekte) opravljanje strokovnih nalog predvideva posebno dovoljenje le za dve izmed enajstih, v 29. členu zakona opredeljenih nalog strokovnega delavca (za obdobje preiskave škodljivosti v delovnem

okolju in obdobje pregledov in preizkusov delovne opreme). Vendar je zmotno mišljenje, da ostale strokovne naloge, torej svetovanje delodajalcu pri načrtovanju, izbiri, nakupu in vzdrževanju sredstev za delo, svetovanje delodajalcu glede opreme delovnih mest in glede delovnega okolja, usklajevanje ukrepov za preprečevanje psihosocialnih tveganj, izdelovanje strokovne podlage za izjavo o varnosti, opravljanje notranjega nadzora nad izvajanjem ukrepov za varno delo, izdelovanje navodila za varno in zdravo delo, spremljanje stanja v zvezi z nezgodami pri delu, odkrivanje vzrokov zanje in pripravljanje poročil za delodajalca s predlogi ukrepov, pripravljanje in izvajanje usposabljanja delavcev za varno delo in sodelovanja z izvajalcem medicine dela, lahko za druge subjekte opravlja kdor koli, pa čeprav v praksi ne bo opravljal nikakršnih meritev (želi opravljati na primer samo strokovne naloge v zvezi s pripravljanjem oziroma usposabljanjem delavcev za varno delo). Zakon v že citirani določbi 28. člena izrecno določa, da mora imeti tisti, ki delodajalcu v smislu strokovnih nalog pri njegovem delu pomaga in pri njem ni zaposlen, ne glede na vsebino strokovne pomoči, opredeljene v zakonu, veljavno dovoljenje za delo.

Na ta način se ob primerjavi zgodovinske in današnje ureditve možnost prepustitve opravljanja nekaterih strokovnih nalog nekemu zunaj organizacije deloda-



jalca v obeh primerih skrči le na nekatere naloge, vezane na racionalnost in strokovnost ter posebne okoliščine in dejstvo, da so poverjene le tistemu zunanemu subjektu, ki je v posebnih predpisih lahko natančno določljiv. V današnjem času so to nosilci dovoljenja za opravljanje strokovnih nalog v skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), v preteklosti pa so to smeli opravljati znanstveni in strokovni zavodi s področja varstva pri delu, zdravstva, gospodarstva in prosvete, zavodi za socialno zavarovanje, zavarovalnice in gospodarske zbornice, ki so bili vsi po vrsti ustanovljeni s posamičnimi zakoni tistega časa.

Naslednje vprašanje, ki je bilo postavljeno strokovnjaku leta 1969, je bilo: »Ali direktor oziroma vodja organizacije lahko »prenese« svojo odgovornost glede izvajanja varstva pri delu na druge vodilne osebe?»

Odgovor, ki je tedaj sledil, je bil razmeroma kratek, a jasen: »63. člen TZVD predpisuje, da so direktor in druge vodilne osebe, vsaka na svojem območju, odgovorne za izvajanje varstva pri delu.

Na ta način je TZVD določil odgovornost za izvajanje in pospeševanje varstva pri delu vsakega vodje na njegovem območju v delovni organizaciji.

Kaj sodi v območje vodje glede na varstvo pri delu, bi bilo treba predpisati v splošnem aktu o varstvu pri delu in tako natančno razmejiti odgovornost teh oseb.«

Danes bi se tako vprašanje glasil: Ali sme delodajalec svojo odgovornost za varnost in zdravje pri delu prenesti na koga drugega? Del odgovora ponuja 8. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki že med načeli opredeljuje tudi delodajalčevo odgovornost v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu, ko določa, da če delodajalec prenese strokov-

ne 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 ne odvezuje odgovornosti na tem področju. Tudi obveznosti delavcev glede varnosti in zdravja pri delu ne vplivajo na načelo odgovornosti delodajalca.

Delodajalec se svoji odgovornosti za vzpostavitev, izpopolnjevanje in izvajanje ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu v organizaciji, ki jo vodi, ne more izogniti in je ne more prenesti na nikogar. V bistvu je ta odgovornost vezana na pojem delodajalca v smislu zakonitega zastopnika, ki za posledice ravnanj organizacije, ki jo vodi, tudi odgovarja. Gre tudi za obligacijske in kazenske odgovornosti, ki lahko pri napakah in škodi doletijo tako organizacijo kot tudi odgovorno osebo v njej. Ta odgovornost nastopi s podpisom pogodbe o poslovanju zakonitega zastopnika oziroma z dnem njegovega vpisa v sodni register, preneha pa z izbrisom tega vpisa iz registra.

Res je, da delodajalec svoje odgovornosti v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu ne more prenesti na nikogar, lahko pa na druge prenese opravljanje določenih nalog s tega področja, predvsem strokovne naloge na področju varnosti pri delu na svojega strokovnega delavca ali zunanjo strokovno službo ter strokovne naloge v zvezi z izvajanjem zdravstvenih ukrepov na izvajalca medicine



dela. Poleg tega sme z notranjo organizacijo določiti tudi druge nosilce pravic in odgovornosti v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, kar mora biti razvidno iz delodajalčevih splošnih aktov, predvsem iz izjave o varnosti z oceno tveganja. Poleg tega lahko delodajalec del svojih odgovornosti in tveganj zavaruje pri ustreznih zavarovalnih organizacijah, predvsem v zvezi s tako imenovano objektivno odgovornostjo.

Vsi ti delodajalčevi ukrepi in ravnanja seveda pripomorejo k lažjemu izvrševanju njegovih predpisanih dolžnosti v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, še posebej če je te naloge prenesel na strokovno kompetentne in zanesljive posameznike in organizacije. Seveda pa je treba znova poudariti, da ta delodajalčeva dejanja v ničemer ne zmanjšujejo ali odpravljajo njegove izvirne odgovornosti za poslovanje organizacije, ki jo vodijo.

Primerjava med ureditvijo odgovornosti direktorja, ko gre za varstvo pri delu leta 1969 in delodajalca danes, ponovno pokaže, da bistvenih razlik, ob upoštevanju pojmovnih sprememb, pravzaprav ni. Oba, takrat in danes, nosita odgovornost za izvajanje veljavnih zakonov s tega področja in tej odgovornosti se sama ne moreta izogniti, lahko pa opravljanje nekaterih konkretnih nalog v skladu z zakonodajo porazdelita deloma znotraj svojega kolektiva, deloma pa tudi navzven in si tako olajšata svoje delo.



Zadnje vprašanje, ki je bilo v reviji Delo in varnost leta 1969 v okviru rubrike Vprašanja in odgovori posajeno, je bilo: »Ali volonterji – praktikanti – prostovoljni delavci tudi uživajo pravico do varstva pri delu?« Sledil je odgovor strokovnjaka:

»Glede na to, da je delovna organizacija osnovna nosilka nalog in poslov pri izvajanju in pospeševanju varstva pri delu (1. odstavek 5. člena TZVD) izhaja TZVD pri določanju kroga oseb, ki uživajo pravico do varstva pri delu iz dejstva, da uživajo to pravico vse osebe, ki so na katerikoli osnovi zaposlene v delovnih organizacijah, pri pravnih ali fizičnih osebah, ki so dolžne izvajati varstvo pri delu.

S tem v zvezi velja pripomniti, da se ta skupina oseb precej sklada z osebami, ki so zavarovane za primer nesreče pri delu ali za primer poklicnih bolezni. Razlika je v tem, da socialno zavarovanje daje odškodnino tudi za primer nesreče izven dela (npr. na poti na delo ali z dela), medtem ko se varstvo pri delu, kot strokovno znanstvena disciplina, ukvarja z varstvom ljudi pred poškodbami in zdravstvenimi

okvarami, ki so pri delu.

Takšno razmerje bi bilo razumljivo, saj je varstvo pri delu usmerjeno predvsem v preventivno dejavnost, oziroma v preprečevanje takšnih poškodb in obolenj.

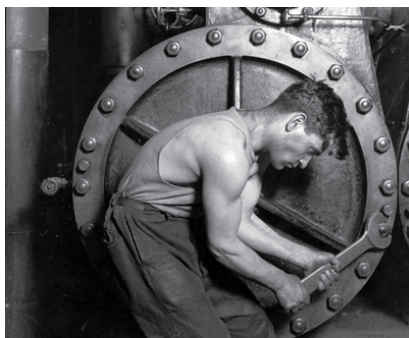
Skladno s 3. členom TZVD uživajo pravico do varstva pri delu:

- osebe, ki so v delovnem razmerju, ne glede na delovni staž;
- osebe, ki so iz kateregakoli vzroka na delu pri pravnih ali fizičnih osebah, ki so dolžne zagotavljati varstvo pri delu (npr. delo pri mlatilnici);
- osebe, ki so zaposlene pri pravnih ali fizičnih osebah na osnovi delovne pogodbe (npr. kopanje vodnjakov, rušenje zgradb ipd.);
- učenci in dijaki, kakor tudi vse druge osebe, ki se šolajo ali na kak drug način usposablajo, v času, ko so na kakšnem koli praktičnem delu (v šolah ali organizacijah);
- osebe v prostovoljni praksi (volonterji);
- tuji državljani, ki so na kakršnikoli osnovi na delu v naši državi (specializacija, tehnična pomoč ipd.);

- *kaznjenci, v času, ko delajo v delavnicah ali delovnih prostorih gradbiščih itd.*

Varstvo pri delu zadeva torej ne samo osebe, ki so v delovnem razmerju, temveč tudi našete kategorije oseb, ki so angažirane za opravljanje poslov z delovno pogodbo ipd., ter volonterje, ki brez nagrade opravljajo strokovno prakso v delovnih organizacijah.»

Današnja opredelitev kroga oseb, za katere velja zakonsko varstvo s področja varnosti in zdravja pri delu, je v primerjavi s preteklo nekoliko drugačna. Stari TZVD iz leta 1965 je taksativno našteval vse tiste, za katere je bilo tako varstvo zagotovljeno (tudi volonter-ske pripravnike), pri tem pa je to skupino razširil še z določbo »kot tudi druge, v republiških predpisih določene osebe, ki so zavarovane za nesrečo pri delu ali za poklicno bolezen (v nadaljnjem besedilu: ljudje na delu, oseba na delu)«. Taki ureditvi so sledili tudi poznejši predpisi s področja varstva pri delu vse do prvega Zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki je bil sprejet leta 1999 in je krog tistih, ki jim morata biti v skladu z zakonom zagotovljena varnost in zdravje pri delu, določil drugače, in sicer posredno z opredelitvijo pojma delavec in delodajalec. Tako je določil, da je delavec oseba, ki pri delodajalcu opravlja delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Poleg tega je delavec v smislu tega zakona tudi oseba, ki na kakršni koli drugi pravni podlagi opravlja delo za delodajalca, ali



opravlja samostojno poklicno, kmetijsko ali drugo dejavnost, in oseba, ki pri delodajalcu opravlja delo zaradi usposabljanja. V skladu s tem zakonom pa je delodajalec oseba, ki na podlagi pogodbe o zaposlitvi zaposluje delavca, in tudi oseba, ki na kakršni koli drugi pravni podlagi zaposluje delavca. Kot delodajalec se šteje tudi kmet ali fizična oseba, ki sam ali s člani svojih gospodarstev oziroma z družinskimi člani opravlja kmetijsko, pridobitno ali drugo dejavnost kot edini ali glavni poklic in ne zaposluje drugih oseb.

Novi Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) pojma delavec ni spreminjal, pri pojmu delodajalec pa je bil zaradi številnih negativnih izkušenj pri izvajanju zakona iz leta 1999, v smislu izmikanja njegovi veljavnosti in odgovornosti v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu, precej bolj natančen. Tako je delodajalec vsaka pravna ali fizična oseba in drug subjekt, kakršen je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi, in ladjar ladje, ki je vpisana v slovenski ladijski register. Poleg tega je delodajalec tudi oseba, ki na kakršni koli drugi pravni podlagi zagotavlja delo delavcu, razen oseb, ki

zagotavljajo delo delavcem v gospodinjstvu, in nosilcev kmetij, ki opravljajo delo z družinskimi člani na kmetijah v skladu s predpisi o kmetijstvu, ter tudi fizična oseba, ki s člani svojih gospodarstev oziroma z družinskimi člani opravlja pridobitno ali drugo dejavnost.

Predvsem pa je za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu glede na negativne izkušnje zadnjih let pomembno, da je delodajalec v skladu z zakonom tudi uporabnik, h kateremu so v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, napoteni delavci s strani delodajalca, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (torej t. i. agencijski delavci). Zakonodajalec je sledil logiki, da je le na lokaciji dejanskega opravljanja dela mogoče z ustreznimi ukrepi zagotoviti razmere za varno in zdravo delo, česar formalni delodajalec agencijskih delavcev ne more storiti, ker natančnih okoliščin in razmer dela ne pozna, uporabnik pa jih pozna, in zato to lahko stori in tudi mora.

Iz navedenega je seveda popolnoma jasno, da je tudi volonter-ski pripravnik v smislu zakona delavec pri delodajalcu in je ta zato zanj v smislu zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu dolžan poskrbeti prav na enak način kot za delavca, ki je pri njem zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen in poln delovni čas. Morda je na tem mestu zaradi številnih zlorab treba poudariti tudi to, da je volontersko pripravništvo (pripravništvo brez sklenitve pogodbe o zaposlitvi) v naši pravni

ureditvi načeloma prepovedano (124. člen Zakona o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/2013, (ZDR-1), dovoljeno pa samo v dejavnostih, kjer je to s posebnimi zakoni dopuščeno (na primer zdravstvo, pravosodje, uprava). Takim pripravnikom pa je na podlagi zakona zagotovljena smiselna uporaba pravil delovnega prava o trajanju in izvajanju pripravnika, omejenosti delovnega časa, odmorih in počitkih, povračilu stroškov v zvezi z delom, odškodninski odgovornosti ter zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu (ZDR-1 in ZVZD-1).

Če na koncu, tudi s primerjavo pred petinštiridesetimi leti postavljenih vprašanj ter tedanjimi in današnjimi odgovori nanje, po-

kušamo najti pomembne razlike v ureditvi, jih pravzaprav ne najdemo. Seveda so razlike v nekaterih pojmi, pa tudi tiste, ki izvirajo iz različnih časov in ureditev. Bistvo pa je vendarle enako:

1. Delodajalec lahko prenese opravljanje strokovnih nalog, ki jih ne more ali ne zna opraviti sam, na nekoga zunaj svoje organizacije, ta pa mora izpolnjevati določene pogoje.
2. Delodajalec (direktor) nosi odgovornost za varnost in zdravje pri delu, ki jo sicer v notranjem odnosu lahko deli še s kom, a izogniti se ji sam ne more.
3. Vsi, ki kot posamezniki, torej fizične osebe, pri delodajalcu zanj opravljajo kakršno koli delo na kakršni koli pravni pod-

lagi, morajo biti deležni vseh potrebnih in predpisanih ukrepov za varnost in zdravje (tako tudi volonterji).

Literatura:

Revija Delo in varnost, 1969.

Temeljni zakon o varstvu pri delu (TVZD). Uradni list SFRJ, št. 15/1965.

Zakon o varstvu pri delu (ZVD). Uradni list SRS, št. 32/1974 (s spremembami).

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD). Uradni list RS, št. 56/1999 (s spremembami).

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Uradni list RS, št. 43/2011.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Uradni list RS, št. 21/2013.

OPTIČNO SEVANJE

in Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem (Uradni list RS, št. 34/2010)

Ponujamo vam paket storitev za obvladovanje optičnega sevanja:

- ocena nevarnosti za posamezna delovna mesta, kjer so prisotni viri umetnih optičnih sevanj,
- izvedba meritev optičnega sevanja na delovnih mestih, kjer je to smiselno in potrebno,
- označevanja naprav z opozorilnimi znaki za nevarnost optičnega sevanja (SIST EN 12198),
- izdelava oz. revizija ocene tveganja na delovnem mestu z opredeljenim tveganjem zaradi prisotnosti umetnih optičnih sevanj,
- izvedba strokovnega usposabljanja za delavce, ki delajo na delovnih mestih v prisotnosti umetnih virov optičnega sevanja,
- preventivni in periodični zdravstveni pregledi za delavce, ki delajo v okolju s povečanim tveganjem.

Kontaktne osebe:

Tom Zickero T: 01 585 51 63 M: 041 674 007
Andraž Tancek T: 01 585 51 96 M: 051 671 809

E: tom.zickero@zvd.si
 E: andraz.tancek@zvd.si

ZVD

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25
 1260 Ljubljana Polje
 T: 01 585 51 00
 F: 01 585 51 01
 W: www.zvd.si
 E: info@zvd.si



Z NAMI JE VARNEJE