

Obveščanje in seznanjanje delavcev o varnem in zdravem delu s sodno prakso

Avtor:
mag. Boštjan J. Turk

Ustrezno obveščanje in seznanjanje delavcev o varnem in zdravem delu je ena izmed najpomembnejših nalog delodajalcev, usmerjena v zagotovitev varnega delovnega okolja. Delodajalec je namreč tisti, ki najbolje pozna podjetje in naravo del, ki se v njem opravljajo in tudi potencialne nevarnosti, ki izvirajo iz njih. Zato je smiselno in ustrezno, da je zakonodajalec levji delež odgovornosti na tem področju naložil delodajalcem.

Zakon (ZVZD-1) tako v zvezi s tem določa, da mora delodajalec delavce obveščati o varnem in zdravem delu, in sicer tako, da izdaja pisna obvestila in navodila. Taka pisna navodila naj bodo izpostavljena na vidnem mestu v podjetju oziroma naj bodo po potrebi delavcem tudi osebno vročena. Le v izjemnih primerih, kadar delavcem grozi neposredna nevarnost za življenje ali zdravje, so lahko taka navodila tudi ustna.

Delodajalec mora delavce seznaniti o vrstah nevarnosti v delovnem okolju in na delovnem mestu, o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic.

Prav tako jih mora seznaniti o delavcih, zadolženih za izvajanje ukrepov prve pomoči, ter o delavcih oziroma pooblaščenih osebah po posebnih predpisih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije. Delodajalci morajo biti še posebej pozorni na to, da o ocenjevanjih tveganj ter o ukrepih za varnost in zdravje delavcev pri delu obvestijo določene posebej ranljive skupine, kot so noseče delavke, mlade in starejše delavce ter delavce z zmanjšano delovno zmoglostjo.

Delodajalec mora zagotoviti, da imajo na delovno mesto, na katerem preti neposredna in neizogibna nevarnost, dostop le delavci, ki so za delo na takem delovnem mestu dobili njegova posebna navodila.

Delodajalec, pri katerem na podlagi pogodbe opravljajo delo tudi delavci drugega delodajalca, mora poskrbeti, da ti prejmejo vse informacije o tveganjih za varnost in zdravje pri delu, vključno z izjavo o varnosti, kakor tudi informacije o delavcih, ki so določeni za prvo pomoč, ter o delavcih oziroma pooblaščenih osebah po posebnih predpisih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije.

Izrecno je treba poudariti, da mora delodajalec delovna mesta in sredstva za delo opremiti z znaki za obvestila in za nevarnost ter z navodili za varno delo v skladu s posebnimi predpisi.

USPOSABLJANJE DELAVCEV

Kar se tiče usposabljanja delavcev, zakon jasno določa, da mora delodajalec delavca usposobiti za varno opravljanje dela v štirih pravnih položajih, in sicer

1. ob sklenitvi delovnega razmerja,
2. pred razporeditvijo na drugo delo,
3. pred uvajanjem nove tehnologije in novih sredstev za delo, ter
4. ob spremembi v delovnem procesu, ki lahko povzroči spremembo varnosti pri delu.

To usposabljanje mora biti prilagojeno posebnostim delovnega mesta in se izvaja po programu, ki ga mora delodajalec po potrebi obnavljati in katerega vsebino mora spreminjati glede na nove oblike in vrste nevarnosti.

Delodajalec je dolžan usposobljenost za varno delo preverjati na delovnem mestu, pri čemer določi *obvezne občasne preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo* za delavce, ki delajo na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni ter za delavce, ki delajo na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše. Rok za te občasne preizkuse ne sme biti daljši od dveh let. Delodajalec mora zagotoviti usposabljanje delavcev v njihovem delovnem času, in sicer brezplačno.

V primeru, da se pri delodajalcu izvede inšpekcijski pregled, lahko inšpektor za delo po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu odredi uskladitev programa usposabljanja s posebnostmi delovnega mesta glede na oblike in vrste nevarnosti. Prav tako lahko za delo po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu odredi tudi preizkus teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo.

PISNI SPORAZUM NA SKUPNIH DELOVIŠČIH

Kar se tiče skupnih delovišč, se pravi delovišč, na katerih hkrati opravlja dela dvoje ali več delodajalcev in samozaposlenih delavcev, je določeno, da morajo ti skleniti pisni sporazum in z njim določiti skupne ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Vsak delodajalec mora v takem sporazumu določiti delavca za zagotovitev varnosti svojih delavcev. Prav tako morajo delodajalci sporazumno določiti delavca, ki zagotavlja usklajeno izvajanje ukrepov, določenih s pisnim sporazumom.

SODNA PRAKSA

Sodna praksa vsebuje kar nekaj zanimivih sodnih odločb na temo obveščanja in seznanjanja delavcev o varnem in zdravem delu. V zadevi *VSL Sodba I Cpg 542/2020 z dne 17. 9. 2020* je Višje sodišče v Ljubljani odločalo o zanimivem primeru, v katerem nadrejeni delavec svojemu (podrejenemu) delavcu ni dal natančnih navodil glede izvedbe generalnega čiščenja (kaj je treba počistiti, kako in kdaj je treba naloženo delo opraviti ipd.) in med drugim se je postavilo tudi vprašanje, kdo je zaradi te opustitve odgovoren.

Sodišče je izreklo, da so merila za doseganje potrebne ravni skrbnosti delodajalca v sodni praksi postavljena

razmeroma visoko, in ker nadrejeni delavec natančnih navodil glede izvedbe generalnega čiščenja delavcu ni dal, je treba zaključiti, da je delodajalec tisti, ki je delo generalnega čiščenja slabo organiziral in s tem kršil določila 19. člena ZVZD-1. Delodajalec je namreč s takšnim ravnanjem dopuščal možnost, da si delavci sami razlagajo katere prostore je treba očistiti, kako je treba očistiti in do kdaj je treba naloženo delo opraviti (kako se mudi z izvedbo čiščenja). Takšna ravnanja, kot je pojasnil tudi izvedenec, pa povečujejo možnost nastanka nezgod in poškodb.

Višje delovno in socialno sodišče je v zadevi VDSS Sodba Pdp 609/2019 dne 30. 1. 2020 izdalo zanimivo sodbo glede obveznosti določitve koordinatorskega pri delu na skupnih deloviščih. V tem primeru je prišlo do poškodbe delavca na delovišču, na katerem je delo opravljal več izvajalcev. Sodišče je izreklo, da morajo na deloviščih, na katerih opravlja delo dvoje ali več delodajalcev in samozaposlenih delavcev, ti v skladu s prvim odstavkom 39. člena ZVZD-1 s pisnim sporazumom določiti skupne ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Po določbi drugega odstavka 39. člena ZVZD-1 mora vsak delodajalec v sporazumu določiti delavca za zagotovitev varnosti svojih delavcev, delodajalci pa morajo po tretjem odstavku 39. člena ZVZD-1 sporazumno določiti delavca, ki zagotavlja usklajeno izvajanje ukrepov, določenih s pisnim sporazumom.

Sodišče je zaključilo, da je delodajalec (toženec), glede na to, da je dovolil, da se delo opravlja, ne da bi bil obenem določen tudi koordinatorski, posledično za nezgodo odgovoren po principu krivdne odgovornosti.

