

Opravljanje dela v izjemnih okoliščinah

Avtor:
Mag. Boštjan J. Turk

Epidemija COVID-19 je prinesla velike spremembe tudi na področju delovnih razmerij in varnosti pri delu. V številnih delovnih okoljih je bilo treba poskrbeti za dodatno varnost oziroma za zaščito zaposlenih pred okužbo. In ne samo to. Zaradi epidemije so morali številni delodajalci precej prilagajati oziroma spreminjati potek delovnega procesa. To je med drugim vključevalo drugačno razporeditev delovnega časa, delo preko polnega delovnega časa, obveznost opravljanja drugega dela zaradi izrednih razmer ipd. Skladno s situacijo je ponovno postalo aktualno tudi vprašanje glede pravne ureditve tovrstnega dela in tudi glede odgovornosti za varnost in zdravje pri delu.

ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA DELAVCEV PRI DELU

Najprej glede zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev pri delu. V skladu s 5. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) je delodajalec tisti, ki mora zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. To potrjuje tudi 11. člen ZVZD-1, ki izrecno določa, da ima delavec pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu.

V ta namen mora delodajalec izvajati ustrezne ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki 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.

Delodajalec mora upoštevati tudi spreminjajoče se okoliščine ter izvajati take preventivne ukrepe in izbirati take delovne in proizvodne metode, ki bodo zagotavljale izboljševanje stanja in višjo raven varnosti in zdravja pri delu, ter bodo vključene v vse aktivnosti delodajalca in na vseh organizacijskih ravneh.

Glede na to, da je tudi epidemija COVID-19 predstavljala tako spremenjeno okoliščino, je nedvoumno, da je imel delodajalec dolžnost poskrbeti za dodatne preventivne ukrepe in je moral opravljanje dela prilagoditi konkretnim nevarnostim, ki jih je predstavljala epidemija.

Izrecno bi želel poudariti, da ne glede na to, da je bila epidemija COVID-19 uradno preklicana z odlokom, to še ne pomeni, da so nehali veljati tudi ukrepi, ki so bili povezani z njo. Ker namreč še vedno ostaja nevarnost širjenja nalezljive bolezni COVID-19, se, ob strokovni utemeljenosti, še vedno uporabljajo splošni in posebni ukrepi, ki so bili sprejeti na podlagi Sklepa o uporabi ukrepov, ki jih določa Zakon o nalezljivih boleznih pri epidemiji COVID-19.

Ne glede na to, da je bila epidemija COVID-19 uradno preklicana, ukrepi za preprečevanje širjenja bolezni še vedno veljajo

DELO PREKO POLNEGA DELOVNEGA ČASA

Kar se tiče dela preko polnega delovnega časa (nadurno delo) se postavlja predvsem vprašanje, ali lahko delodajalec zaradi epidemije oziroma zaradi nevarnosti širjenja bolezni COVID-19 sploh odreja tako delo?

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v zvezi s tem določa, da se sme nadurno delo naložiti delavcu v izrecno (taksativno) navedenih okoliščinah, in sicer v primerih izjemoma povečanega obsega dela, če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi, če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela, če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa in v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Če potegnemo vzporednico z epidemijo COVID-19 oziroma z nevarnostjo širjenja nalezljivih bolezni, ugotovimo, da bo delodajalec delavcu lahko odredil tovrstno delo z predvsem z argumentom izjemno povečanega dela ali pa z argumentom nastanka »drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerov«, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo.

Izrecno je določeno, da mora delodajalec delavcu nadurno delo odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela to ni mogoče, pa se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisna odreditev vroči delavcu

naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

Nadurnega dela delodajalec nekaterim kategorijam delavcev ne sme odrediti. Gre za delavke oziroma delavce, ki so zavarovani na podlagi pravic nosečnosti in starševstva, za starejše delavce, za delavce, ki še niso dopolnili 18 let starosti, za delavce, katerim bi se po pisnem mnenju izvajalca medicine dela, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, ter za delavce, ki imajo polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare.

ZAČASNA PRERAZPOREDITEV IN NEENAKOMERNA RAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA

V določenih okoliščinah je delodajalec upravičen delovni čas začasno prerazporediti. Med take sodi tudi epidemija COVID-19 oziroma nevarnost širjenja bolezni COVID-19. ZDR-1 v zvezi s tem določa, da se pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo. O začasni prerazporeditvi delovnega časa mora delodajalec delavce obvestiti najmanj en dan pred razporeditvijo.

Zaradi narave ali organizacije dela je lahko delovni čas tudi neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter tudi pri začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas sicer ne sme trajati več kot 56 ur na teden. Tako pri neenakomerni razporeditvi kot tudi pri začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljša od šest mesecev. Poudaril bi tudi, da določila o prepovedi dela preko polnega delovnega časa oziroma o nadurnem delu, veljajo tudi v primerih začasne prerazporeditve ali neenakomerne razporeditve delovnega časa.

OBVEZNOST OPRAVLJANJA DRUGEGA DELA ZARADI IZJEMNIH OKOLIŠČIN

Epidemija oziroma obstoj nevarnosti širjenja bolezni COVID-19 lahko predstavljata tudi okoliščino, ki utemeljuje obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin.

Pravno podlago za to predstavlja 169. člen ZDR-1 (obveznost opravljanja drugega dela zaradi naravnih in drugih nesreč), ki določa, da se lahko v primerih naravnih ali drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje, ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca, vrsta ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine.

Četudi ima delodajalec ob nastanku izjemnih okoliščin nekoliko več manevrskega prostora glede zagotavljanja nekaterih pravic delavcev, pa tiste najpomembnejše med njimi ostajajo trdne in jih delodajalec v nobenem primeru ne sme kršiti. Če se delodajalec odloči, da bo delavec nekatera dela začasno opravljal na domu, je pomembno, da se zaveda, katera so sploh tista delovna mesta, ki jih je mogoče opravljati na domu. Nekaterih del se namreč navkljub izrednim razmeram ne sme opravljati na domu – to so dela, ki so škodljiva, ali če obstaja nevarnost, da postanejo škodljiva za delavce.

Pri delu na domu je pomembno vedeti tudi to, da navkljub temu, da delovni čas delavca v tem primeru ni vnaprej razporejen (delavec si ga namreč razporedi samostojno), še vedno velja, da morata biti zagotovljena varnost in zdravje pri delu. To pomeni, da je tudi v primeru samoorganizacije dela s strani delavca delodajalec tisti, ki mora zagotoviti, da delavec dela v varnih in zdravih pogojih.

Delodajalec mora zagotoviti varno in zdravo delovno okolje tudi pri delu na domu.

