

Kdaj lahko delavec odkloni opravljanje dela

V poletnem obdobju je bilo moč v medijih kar nekajkrat brati o neznosnih razmerah, v katerih delajo nekateri delavci, pri čemer je izstopalo delo ob visoki vročini v gradbeništvu.

Avtor:
Mag. Boštjan J. Turk

Ker vemo, da so številni delavci v tej panogi prepuščeni skoraj absolutni samovolji delodajalcev, med katerimi ni malo takih, ki se poživljajo na vse etične norme tega sveta in bi do svojih podrejenih najraje – če bi jim zakonodaja to dopuščala – gojili popoln diktatorski odnos, ki meji že na sužnjelastništvo, je prav, da tokrat nekaj napišem o pravni ureditvi odklonitve dela **v določenih okoliščinah**.

52. člen **Zakona o varnosti in zdravju pri delu** določa, da ima delavec pravico odkloniti delo, če ni bil predhodno seznanjen z vsemi nevarnostmi ali škodljivostmi pri delu in sprejetimi varnostnimi ukrepi ter, če delavec ni bil usposobljen za varno in zdravo delo ali če delodajalec ni zagotovil predpisanega zdravstvenega pregleda.

Delavec ima prav tako pravico odkloniti delo, če mu grozi neposredna nevarnost za življenje ali zdravje, ker niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi, ter zahtevati, da se nevarnost odpravi. Če delodajalec ne odpravi nevarnosti, lahko delavec zahteva tudi posredovanje inšpekcije dela ter o tem obvesti svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu.

V primeru resne in neposredne nevarnosti za življenje ali zdravje

ima delavec pravico ustrezno ukrepati, skladno s svojim znanjem in tehničnimi sredstvi, ki jih ima na razpolago, v primeru neizogibne nevarnosti pa **zapustiti nevarno delovno mesto, delovni proces oziroma delovno okolje**.

V vseh teh primerih delavec ni odgovoren za škodo, ki bi nastala zaradi njegovega delovanja, razen če jo je povzročil naklepno ali iz hude malomarnosti.

Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih določa, da mora delodajalec zagotoviti, da temperatura zraka v delovnih prostorih med delovnim časom ustreza fiziološkim potrebam delavcev glede na naravo dela in fizične obremenitve delavcev pri delu, razen v hladilnicah, kjer upošteva kriterije za delo v mrazu, pri čemer mora upoštevati določila slovenskih standardov za toplotno udobje.

Temperatura zraka v delovnih prostorih **ne sme presegati +28 °C**. Izjema so t. i. vroči delovni prostori, kjer temperatura zraka lahko preseže +28 °C, vendar mora delodajalec v tem primeru poskrbeti, da temperatura zraka v pomožnih prostorih, hodnikih in stopniščih, ki so v povezavi z vročimi delovnimi prostori, **ni višja od +20 °C**.

Če se vrnemo h gradbeništvu, je sicer potrebno poudariti, da **Kolektivna pogodba v gradbeništvu** mejo normalnih pogojev za delo postavlja celo pri 45 °C. Čeprav v Sloveniji temperatura ozračja le redko preseže 40 °C, pa se na gradbišču zaradi vročega asfalta to lahko zelo hitro zgodi.

Delodajalec mora zagotoviti, da so stenska in strešna okna ter steklene pregrade izvedene in opremljene



tako, da na delovna mesta prepuščajo le tolikšno količino sončnih žarkov, ki ne poslabša toplotnega okolja v delovnih prostorih.

Delodajalec mora prav tako zagotoviti, da delavci na delovnem mestu niso izpostavljeni neposrednim toplotnim vplivom ogrevalnih naprav, okolico delovnih mest, ki so pod močnim toplotnim učinkom naprav ali tehnoloških postopkov, pa mora zavarovati pred tem učinkom.

Stališče **Inšpektorata za delo RS** je, da mora delodajalec vselej, ko se temperature (občasno) dvignejo nad 28 °C, sprejeti ustrezne ukrepe in s tem delavcem zagotoviti normalne delovne razmere (beri: znosno delovno okolje – ustrezno toplotno udobje). Kakšni pa naj bodo ti ukrepi? Predvsem so to prerazporeditev ali skrajšanje delovnega časa, pogosti in daljši odmori, ponudba osvežilnih brezalkoholnih napitkov, zmanjšanje intenzivnosti dela, kot skrajni ukrep pa tudi **prekinitve delovnega procesa**.

Izbor enega izmed zgoraj navedenih ukrepov je **diskrecijska pravica delodajalca**, kar pomeni, da se

Čeprav v Sloveniji temperatura ozračja le redko preseže 40 °C, pa se na gradbišču zaradi vročega asfalta to lahko zelo hitro zgodi.

lahko sam, po svojem razumnem preudarku, odloči, katerega izmed omenjenih ukrepov bo glede na konkretne okoliščine izvedel.

Vodilo naj mu bo, da izbere takšne ukrepe, ki so na njegovem področju najbolj ustrezni in privedejo do izboljšanja temperaturnih pogojev in počutja delavcev.

V primeru le manjših odstopanj od maksimalno dopustnih temperatur se bo verjetno odločil za pogostejše odmori in povečano ponudbo brezalkoholnih napitkov, v primeru večjih odstopanj pa za zmanjšanje intenzivnosti dela ali pa za skrajšanje delovnega časa. Ti ukrepi morajo biti opredeljeni v **izjavi o varnosti z oceno tveganja**.

Inšpektorat RS za delo je ob povišanih temperaturah na delovnih mestih podal nekaj priporočil, in sicer predlaga, naj delavci v vročini popijejo do tri litre brezalkoholnih

pijač, priporočena je zlasti voda, predlaga tudi, naj se delavci oblečejo v lahka in zračna oblačila ter naj se seznanijo z zdravstvenimi simptomi, ki so značilni, ko je človeški organizem izpostavljen previsokim temperaturam. Izogibajo naj se tudi slani hrani in začimbam.

Po mnenju inšpektorata so najučinkovitejši kratki in pogosti premori v ohlajenih prostorih, temperatura katerih pa ne sme biti tako nizka, da bi bilo zaradi nagle temperaturne spremembe ogroženo zdravje. Najzahtevnejša dela naj opravijo zgodaj zjutraj, ko je zunanja temperatura še nizka. Ob delu v ekstremno visokih temperaturah naj delo poteka v paru zaradi morebitnega nudenja medsebojne pomoči.

V zvezi s tem se postavlja vprašanje, kdaj nastopijo takšne (ekstremne) okoliščine, da je delodajalec dolžan sprejeti odločitve **o prekinitvi delovnega procesa (kot skrajnem ukrepu)?**

Inšpektorat RS za delo denimo meni, da občasni dvig temperature prek 28 °C še ne pomeni neposrednega ogrožanja zdravja in življenja delavca, razen za kardiovaskularne bolnike.

Sam menim, da si lahko tako stališče razlagamo tako, da denimo **stalni** dvig temperature nad 28 °C pomeni, da so nastopile takšne razmere, ko je delavčevo zdravje ali življenje neposredno ogroženo. Enako bi lahko rekli tudi za primere občasne **izjemne vročine** (denimo temperatur nad 35 °C).

V vseh teh primerih bi se moral po mojem mnenju delodajalec večinoma odločiti za prekinitve delovnega procesa, če pa tega ne bi storil, bi se pri delavcu aktivirala pravica odkloniti nadaljevanje dela, in sicer za čas, dokler trajajo ekstremne razmere.

Kako naj ukrepa delavec, če delodajalec ne želi izvesti potrebnih ukrepov v primeru nastanka izrednih razmer (denimo neznosne vročine)? Najprej mora delodajalec sam obvestiti o nastanku škodljivih vplivov. Če delodajalec ne reagira (ne odpravi škodljivih vplivov),

Delavec ima pravico odkloniti delo, če:

- ni bil predhodno seznanjen z vsemi nevarnostmi in škodljivostmi pri delu,
- ni bil usposobljen za varno delo,
- mu ni bil zagotovljen ustrezen zdravstveni pregled,
- mu grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje.

lahko **obvesti svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu, ali pa zahteva posredovanje inšpekcije dela**.

Svet delavcev ali delavski zaupnik bi morala od delodajalca zahtevati, naj nemudoma sprejme zgoraj navedene primerne ukrepe za odpravo in zmanjšanje tveganj, oziroma bi morala čim prej zahtevati inšpekcijsko nadzorstvo, če menita, da delodajalec nima namena zagotoviti ustreznih varnostnih ukrepov.

Inšpekcija za delo bi vsaj na deklaratorni ravni morala obravnavati vsako prijavo (drugo vprašanje je seveda, ali to res počne) in pri delodajalcih, pri katerih naj bi se pojavljale neprimerne temperature v delovnih prostorih, opraviti inšpekcijski nadzor.

Inšpektor v primeru ugotovljenih nepravilnosti običajno delodajalcu z ureditveno odločbo naloži, naj sprejme ukrepe, ki jih je v ta namen dolžan tudi izvajati. Obenem mu naloži, naj v izjavi o varnosti z oceno tveganja oceni tveganja za zaposlene zaradi visokih temperatur.

SODNA PRAKSA

Sodne prakse na področju pravice odkloniti delo je relativno malo, kar naj bi nakazovalo na to, da to področje delodajalci dokaj dobro spoštujejo. Vendar pa je lahko tak vtis

varljiv, saj je znano, da se še posebej tisti delavci, ki delajo v zelo slabih razmerah (in takih je še posebej veliko v gradbeništvu), zelo redko odločajo za sprožitev sodnih postopkov, in sicer predvsem zaradi pomanjkanja znanja in tudi sredstev.

Ne glede na to so sodišča izrekla kar nekaj zanimivih sodb na tem področju. Omenjam dve.

V zadevi VDS Pdp 585/2003 se je Višje delovno in socialno sodišče opredelilo do razlike med pravico do **izostanka iz dela** na eni strani in pravice do **odklonitve dela** na drugi strani. Izreklo je, da ima delavec pravico odkloniti delo, če mu grozi

neposredna nevarnost za življenje in zdravje, ker niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi, in zahtevati, da se nevarnost odpravi. To pa še ne pomeni, da ima delavec obenem pravico, da bi izostal z dela, saj pravica do odklonitve dela ni enaka pravici do izostanka z dela.

V zadevi VSL III Cp 1021/2016 pa se je Višje sodišče v Ljubljani opredelilo glede morebitne sokrivde delavca za nastalo poškodbo pri njem, ker je (nevarno) delo opravil, čeprav je imel pravico tudi odkloniti delo. Delavec je v konkretnem primeru nameščal dvizhne trakove in pri tem utrpel poškodbo. Delodajalec je bil mnenja, da bi delavec, upoštevajoč 52. člen

ZVZD, imel v tem primeru pravico **odkloniti delo**, pa tega ni storil, zato meni, da je tudi delavec soodgovoren za nastalo poškodbo.

Vendar pa je sodišče ugotovilo, da nameščanje dvizhnih trakov ni predstavljalo dela, zaradi katerega je delavcu grozila neposredna nevarnost za življenje ali zdravje, zato niti ni imel pravice odkloniti dela. Povzelo je, da glede na to ni soodgovoren za nastalo poškodbo in da je posledično zanjo v celoti odgovoren delodajalec, v skladu s pravili o objektivni odškodninski odgovornosti (opravljanje nevarne dejavnosti). ■

Požarna varnost in prva pomoč v delovnem procesu

Nad ogenj s sodobno tehnologijo

Novi simulator omogoča praktično učenje gašenja začetnih požarov, ne da bi jih morali povzročiti

Na **ZVD Zavod za varstvo pri delu d.o.o.** smo v sodelovanju s partnerskim podjetjem razvili prvi **simulator gašenja**, ki deluje preko kamere Microsoft Kinect.

Sistem je **edinstven in prvi na svetu, ki prenese naše kretnje in aktivacijo gasilnega aparata v virtualno okolje**. Namen simulatorja gašenja je čim bolj realen prikaz razvoja požara in njegove pogasitve.

Virtualno okolje se lahko priredi tako, da čim bolj spominja na vaše prostore. Kamera Microsoft Kinect prenaša naše gibe v virtualno okolje, "gasimo" pa s prirejenimi gasilnimi aparati. Simulacija se odvija preko projektorja, ki je priključen na osebni ali prenosni računalnik, na katerem je naložen program za simulacijo.

Vse, da bodo uporabniki prostorov v primeru požara znali primerno odreagirati.

Kontakt za več informacij in predstavitev:

Elvin Beširević, 01 585 51 16 / 041 559 278, elvin.besirevic@zvd.si

Poleg številnih dolžnosti, ki jih ZVZD-1¹¹ nalaga delodajalcem za vzpostavitev in ohranjanje varnega delovnega okolja, mora delodajalec spoštovati določbe, ki se nanašajo na požarno varnost in prvo pomoč v delovnem procesu.

Avtorici:
Maja Brajnik, dipl. prav.(UN),
Eva Langeršek, mag. prava

PODROČJE POŽARNE VARNOSTI V DELOVNEM PROCESU

Krovni zakon na področju požarne varnosti je Zakon o varnosti in zdravju pri delu, ki je hkrati tudi temeljni zakon, ki opredeljuje obveznosti delodajalcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu delavcev in drugih oseb, ki na kakršni koli drugi pravni podlagi opravljajo delo za delodajalca, ali oseb, ki pri delodajalcu opravljajo delo zaradi usposabljanja.

Področje požarne varnosti je obsežno, strogo normirano področje, zato ZVZD-1 v 21. členu določa, da mora

delodajalec v skladu s posebnimi predpisi **sprejeti ukrepe za zagotovitev varstva pred požarom in evakuacijo** ter, kadar je to potrebno, **ukrepe za sodelovanje z zunanjimi službami za varstvo pred požarom**.

ZVZD-1 daje le okvir obveznosti, ki jih ima delodajalec s področja požarne varnosti, **specialnejši predpis**, ki ureja to področje, pa je **Zakon o varstvu pred požarom**, na podlagi katerega so sprejeti tudi **podzakonski akti**.

Področje varstva pred požarom je v pristojnosti **Ministrstva za obrambo** oz. Uprave Republike Slovenije za zaščito in reševanje. Nadzor nad izpolnjevanjem obveznosti s področja požarne varnosti vrši **Inšpektorat Republike Slovenije za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami**.

OBVEZNOSTI DELODAJALCEV PO ZVZD-1

1. Sprejem ukrepov

ZVZD-1 torej napotuje na posebne predpise, ki natančneje urejajo

področje požarne varnosti. Kljub temu pa delodajalcem nalaga **tri temeljne obveznosti**:

- » sprejem ukrepov za zagotovitev varstva pred požarom v skladu s temeljnimi predpisi,
- » sprejem ukrepov za zagotovitev evakuacije v skladu s temeljnimi predpisi,
- » sprejem ukrepov za sodelovanje z zunanjimi službami za varstvo pred požarom, kadar je potrebno.

Odgovor na vprašanje, kateri so ti ukrepi, ki jih je dolžan delodajalec zagotoviti, in v katerih primerih je delodajalec dolžan sodelovati z zunanjimi službami za zagotovitev požarne varnosti, najdemo v posebnih predpisih.

2. Dolžnost seznanitve

- **Zunanje strokovne službe**

V skladu z ZVZD-1 je delodajalec v primeru, če poveri opravljanje vseh ali posameznih nalog varnosti pri delu zunanjim strokovnim službam, dolžan te službe seznaniti z vsemi dejavniki, ki vplivajo ali bi lahko vplivali na varnost in zdravje delavcev pri delu.

ZVD

Zavod za varstvo pri delu

