

Odgovornost strokovnih delavcev, če delodajalci ne upoštevajo njihovih opozoril

Čeprav zakonodaja (ZVZD-1) jasno določa pravno dinamiko odnosa med delodajalci na eni in strokovnimi delavci na drugi strani v povezavi z zagotovitvijo varnosti in zdravja pri delu, pa v praksi prihaja do številnih trenj med njimi.

Avtor:
mag. Boštjan J. Turk

Večina problemov in nepravilnosti izhaja iz dejstva, da želijo strokovni delavci svoje naloge, ki so jim zaupane po zakonu, opraviti čim bolj pravilno, brezhibno in popolno, medtem ko se delodajalci tega pogosto otepajo, bodisi zato, ker menijo, da opravljanje takih nalog ni (nujno) potrebno, bodisi zato, ker se zavedajo, da jim strogo upoštevanje zakonodaje v povezavi z ukrepi, ki jih morajo izvesti na področju varnosti pri delu, povzroča dodatne stroške.

ZAHTEVE ZAKONODAJE

8. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) določa, da delodajalca to, da prenese strokovne 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, **ne odvezuje odgovornosti na tem področju.**

Kako si lahko interpretiramo to določilo ZVZD-1? Vsekakor v tem smislu, da je v primerih, ko denimo pride do nezgode in poškodbe delavcev na delovnih mestih, **primarna odgovornost za nastanek tovrstnih poškodb vselej na strani delodajalcev.**

To pomeni, da bo moral oškodovanec v primerih, ko delodajalec določene strokovne naloge na področju varnosti pri delu (denimo naloge v zvezi s požarno varnostjo, naloge v zvezi z vzdrževanjem določenih strojev in naprav, naloge v povezavi z zaščito okolja ipd.) prenese na strokovne delavce ali na zunanje strokovne službe, pravne oziroma tožbene zahtevke vložiti zoper delodajalca in ne zoper strokovnega delavca ali zoper zunanjo strokovno službo.

Bo pa zato lahko tak delodajalec uveljavljal regresni zahtevek zoper strokovnega delavca ali zoper zunanjo strokovno službo v primeru, če bo mnenja, da je škoda nastala zato, ker strokovni delavec ali zunanja strokovna služba nista vestno opravila svojih nalog s področja varnosti pri delu. Podlago za tako sklepanje lahko med drugim najdemo v četrtem odstavku 28. člena ZVZD-1, ki določa, da je **strokovni delavec za opravljanje strokovnih nalog neposredno odgovoren delodajalcu.**

ZVZD-1 sicer ureja tudi položaj strokovnega delavca za varnost pri delu. 28. člen tega zakona namreč določa, da mora delodajalec za opravljanje strokovnih nalog v zvezi z zagotavljanjem varnosti pri delu med svojimi delavci določiti enega ali več strokovnih delavcev za varnost pri delu.

Delodajalec lahko opravljanje vseh ali posameznih nalog organiziranja in zagotavljanja varnosti pri delu poveri tudi zunanjim službam, ki imajo dovoljenje za delo po ZVZD-1, in sicer v primerih, kadar teh nalog ne more zagotoviti s svojimi strokovnimi delavci. V teh primerih jih mora seznaniti z vsemi dejavniki, ki vplivajo ali bi lahko vplivali na varnost in zdravje delavcev pri delu. Posledično morajo imeti te službe dostop do podatkov o tveganjih, o varnostnih in preventivnih ukrepih ter o delavcih, ki so zadolženi za izvajanje ukrepov, med drugim za prvo pomoč, za varstvo pred požarom in za evakuacijo.

Delodajalec, ki je moral oškodovanemu delavcu plačati odškodnino zaradi pomanjkljive varnosti pri delu, lahko zoper strokovnega delavca ali zunanjo strokovno službo uveljavlja regresni zahtevek, če meni, da nista vestno opravila svojega dela.

Že zgoraj sem omenil, da je primarna odgovornost v primerih nezgod delavcev zaradi kršitve predpisov s področja varnosti pri delu na strani delodajalcev. V primerih, če se kasneje izkaže, da je do nezgode prišlo zaradi neprofesionalnega ravnanja strokovnega delavca ali zunanje strokovne službe, pa ima delodajalec regresni zahtevek zoper slednja za povrnitev škode, ki jo je že plačal oškodovancu.

Vendar pa ni nujno, da bo delodajalec pri uveljavljanju tovrstnega regresnega zahtevka vselej uspešen. Uspešen bo namreč le v primerih, ko bo uspel dokazati, da sta strokovni delavec ali strokovna služba ravnala malomarno, ali pa, da sta kako drugače kršila pravila o varnosti pri delu.

V zvezi s tem bi želel izpostaviti, da tako dokazovanje ni vselej preprosto. Ni malo primerov, ko strokovni delavci ravnajo v skladu s svojimi pooblastili, so ustrezno skrbni in delodajalce aktivno opozarjajo na pomanjkljivosti v zvezi z zagotavljanjem varnosti pri delu, a delodajalci njihovih opozoril ne upoštevajo, ker se denimo bojijo, da jih bo odprava pomanjkljivosti drago stala.

V takih primerih je seveda na dlani, da delodajalci pri uveljavljanju svojih regresnih zahtevkov do strokovnih delavcev oziroma do zunanjih strokovnih služb ne bodo uspešni, še posebej ne v primerih, ko bodo lahko slednji dokazali, da so jih aktivno, a neuspešno opozarjali na nepravilnosti. Tipičen primer, ki sploh ni redek, je denimo opozarjanje strokovnih delavcev na pomanjkljivo zagotavljanje požarne varnosti pri delodajalcih (zastarela oprema, neustrezna ureditev evakuacijskih poti ipd.).

Delodajalec je poleg tega tudi zavezan, da strokovnemu delavcu omogoči strokovno neodvisno opravljanje nalog, da mu zagotovi primeren čas in dostop do vseh potrebnih podatkov ter da mu omogoči izpopolnjevanja znanja. Če ne ravna tako, se lahko kaznuje z globo od 2.000 do 40.000 EUR (76. člen ZVZD-1).

Če se izkaže, da delodajalec ni ravnal v skladu z zgoraj omenjenimi zavezami



Delodajalec bo pri uveljavljanju regresnega zahtevka uspešen le v primerih, ko bo uspel dokazati, da sta strokovni delavec ali strokovna služba ravnala malomarno, ali pa, da sta kako drugače kršila pravila o varnosti pri delu.

(da je denimo poskušal vplivati na strokovnega delavca na ta način, da je slednji opustil določene ukrepe, ki bi jih po zakonu moral izvesti), ali da ga ni seznanil z vsemi podatki, ki jih strokovni delavec potrebuje za opravljanje svojega dela (ni ga denimo seznanil z vsemi nevarnostmi, ki izhajajo iz njegovega delovnega okolja), bo prav tako težko uspel z uveljavljanjem regresnih zahtevkov zoper strokovnega delavca ali zoper zunanjo strokovno službo.

PRIMER IZ SODNE PRAKSE

Da je odgovornost delodajalcev v primerih uveljavljanja odškodninskih zahtevkov oškodovanih delavcev primarna, je jasno potrdilo tudi Višje delovno in socialno sodišče (zadeva VDS0016927 z dne 15. 9. 2016), ki je obravnavalo primer morebitne deljene odgovornosti delodajalca ter pooblaščenega serviserja in vzdrževalca viličarjev (zunanje

strokovne službe) zaradi poškodbe delavca. V tem primeru je sodišče jasno izreklo, da se delodajalec obveznosti za zagotavljanje varnega delovnega okolja ni razbremenil s tem, ko je servisiranje in vzdrževanje viličarjev prenesel na pooblaščen servis, in se je pri tem sklicevalo prav na 8. člen ZVZD-1, ki določa, **da v primeru, če delodajalec prenese strokovne naloge na področju varnosti pri delu na strokovnega delavca ali zunanjo strokovno službo, ga to ne odvezuje odgovornosti na tem področju.**

Še toliko bolj pa to velja, če je strokovni delavec svoje naloge opravljal vestno in profesionalno ter na napake in kršitve delodajalca celo (ves čas) opozarjal. V takih primerih bi moral vse posledice opustitve tovrstnih ukrepov (denimo civilna odgovornost, kazenska odgovornost, odgovornost za prekršek ipd.) nositi delodajalec. ■