



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

INŠPEKTORAT REPUBLIKE SLOVENIJE ZA DELO

Projektna enota za izvajanje projektov  
Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana



EVROPSKA UNIJA  
EVROPSKI  
SOCIALNI SKLAD  
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



## **PRIROČNIK O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU**

Izdajatelj: Inšpektorat Republike Slovenije za delo, Projektna enota

Za izdajatelja: Luka Lukić

Avtorji vsebine publikacije:

Tanja Cmrečnjak Pelicon, univ. dipl. prav.  
mag. Polona Grobelnik Jurjovič, univ. dipl. prav.  
mag. Boštjan Hartner, univ. dipl. inž. grad.  
dr. Lidija Korat, univ. dipl. inž. kem. tehn.  
Slavko Krištofelc, univ. dipl. inž. el.  
Roman Lubec, univ. dipl. inž. stroj.  
mag. Mladen Markota, dr. med.  
Jasmina Rakita Cencelj, univ. dipl. prav.  
mag. Marko Vaupotič, mag. inž. teh. var.

Lektura: Nevenka Gajšek

Naklada: 100 izvodov

Ljubljana 2022

Publikacija je nastala v okviru projekta »Odpravimo konflikte na delovnem mestu« - Ozaveščanje o možnosti posredovanja v sporu med delavcem in delodajalcem ter svetovanje delodajalcem. Operacija se je izvajala v okviru Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020.

Markota M .

CIP – Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.45(035)

331.47(035)

PRIROČNIK za pripravo na strokovni izpit iz varnosti in zdravja pri delu / [avtorji Tanja Cmrečnjak Pelicon ..... et al.] ; uredil Mladen Markota – Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Inšpektorat Republike Slovenije za delo, 2022

ISBN 978-961-96119-0-6

COBISS.SI-ID 135919363

## Vsebina priročnika

1. Kratko o priročniku
2. Pravni viri
3. Mednarodni predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu
4. Najpomembnejši predpisi EU s področja varnosti in zdravja pri delu
5. Najpomembnejši domači zakonski in podzakonski predpisi s področja varnosti in zdravju pri delu
  - 5.1 Ustava Republike Slovenije
  - 5.2 Zakon o varnosti in zdravju pri delu
    - 5.2.1 Uvod
    - 5.2.2 Temeljna načela
    - 5.2.3 Obveznosti delodajalca
    - 5.2.4 Pravice in obveznosti delavcev
    - 5.2.5 Obveznosti samozaposlenih oseb
    - 5.2.6 Dokumentacija
    - 5.2.7 Svet za varnost in zdravje pri delu
    - 5.2.8 Dovoljenje za opravljanje strokovnih nalog
    - 5.2.9 Nadzor
    - 5.2.10 Kazenske določbe
  - 5.3 Drugi domači zakonski predpisi, ki posegajo v področje varnosti in zdravja pri delu
    - 5.3.1 Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih
    - 5.3.2 Zakon o delovnih razmerjih
    - 5.3.3 Zakon o omejevanju uporabe tobačnih in povezanih izdelkov
    - 5.3.4 Zakon o omejevanju uporabe alkohola
    - 5.3.5 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
    - 5.3.6 Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju
    - 5.3.7 Zakon o urejanju trga dela
    - 5.3.8 Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti
  - 5.4 Najpomembnejši nacionalni podzakonski predpisi na področju varnosti in zdravja pri delu
    - 5.4.1 Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih
    - 5.4.2 Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme
    - 5.4.3 Pravilnik o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu
    - 5.4.4 Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu

- 5.4.5 Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu
- 5.4.6 Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu
- 5.4.7 Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem
- 5.4.8 Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu
- 5.4.9 Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom
- 5.4.10 Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti vibracijam pri delu
- 5.4.11 Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem
- 5.4.12 Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti elektromagnetnim sevanjem
- 5.4.13 Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile in doječih delavk
- 5.4.14 Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen
- 5.4.15 Pravilnik o varnosti pri delu pred nevarnostjo električnega toka
- 5.4.16 Pravilnik o varnostnih znakih
- 5.4.17 Pravilnik o varstvu pri delu v gozdarstvu
- 5.4.18 Pravilnik o prijavi nezgode in poškodbe pri delu
- 5.4.19 Pravilnik o prijavah na področju varnosti in zdravja pri delu
- 5.4.20 Pravilnik o pogojih, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec za varnost pri delu
- 5.4.21 Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju na področju varnosti in zdravja pri delu
- 5.4.22 Pravilnik o dovoljenjih za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti pri delu
- 5.4.23 Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev
- 5.4.24 Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu
- 5.4.25 Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb
- 5.4.26 Uredba o izvajanju Uredbe (EU) o osebni varovalni opremi
- 5.4.27 Pravilnik o varnosti strojev
- 5.4.28 Pravilnik o protieksplzijski zaščiti
- 5.4.29 Pravilnik o varnosti dvigal
- 5.4.28 Pravilnik o varstvu pri nakladanju in razkladanju motornih vozil

## 6. Inšpektorat za delo

- 6.1 Zakon o inšpekciji dela
- 6.2 Zakon o inšpekcijskem nadzoru

## 7. Seznam uporabljenih pravnih virov

**Seznam kratic:**

EU – Evropska unija

FURS – Finančna uprava Republike Slovenije

MDDSZ – ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

MOD (ILO) – Mednarodna organizacija dela (International Labour Organization)

OZN (UN) – Organizacija Združenih narodov (United Nations)

RS – Republika Slovenija

URS – Ustava Republike Slovenije

VZD – varnost in zdravje pri delu

ZPIZ – Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije

ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

ZZZS – Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

## 1. O PRIROČNIKU

Spoštovani!

Delo je pomembna determinanta našega zdravja. Zdravje in varnost pri delu sta pomembna tako za delavca kakor tudi za delodajalca. Ker delavec na delovnem mestu preživi povprečno osem ur na dan pet dni v tednu, je izredno pomembno, da je delavec z delom, ki ga opravlja, in delovnim mestom zadovoljen. Najbolj produktiven je namreč zdrav delavec, ki opravlja delo na varnem in urejenem delovnem mestu. Zato je tudi pomembno, kako se delavec pri opravljanju dela počuti, saj ima delo lahko pozitiven ali negativen vpliv na njegovo zdravje. Opravljanje dela, ki delavca motivira, opravljanje varnega dela, opravljanje dela, pri katerem se delavec dobro počuti, in opravljanje dela na ergonomsko urejenih delovnih mestih so poglobitni vzroki, da delodajalci področje varnosti in zdravja pri delu prepoznajo kot dodano vrednost. S tem lahko delodajalec zagotovi manj poškodb, obolenj in poklicnih bolezni zaposlenih, manjše število odsotnosti z dela ter boljše počutje in večjo motivacijo zaposlenih. Na drugi strani pa je zmanjšanje neposrednih in posrednih stroškov delodajalcev zaradi izgubljenih delovnih dni lahko ključno za nadaljnji razvoj podjetij. V zvezi z omenjenim delodajalec opravljanje nalog na področju varnosti pri delu poveri strokovnemu delavcu za varnost pri delu, izvajanje zdravstvenih ukrepov pa izvajalcu medicine dela. Njuno strokovno znanje in izkušnje so za delodajalca dragocene.

V ta namen je Inšpektorat RS za delo pripravil priročnik, v katerem so zbrana temeljna poglavja s področja varnosti in zdravja pri delu. Avtorji so v priročniku zbrali ustrezne in konkretne informacije, namenjene vsem strokovnjakom na področju varnosti in zdravja pri delu, predvsem prihodnjim, ki področje šele spoznavajo. Seveda je priročnik namenjen tudi drugim raziskovalcem, študentom in vsej zainteresirani javnosti.

Priročnik je dinamičen in je objavljen na spletni strani inšpektorata. Sprotno se bo spreminjal glede na sistemske rešitve na področju varnosti in zdravja.

Inšpektorat RS za delo se priporoča za morebitne konstruktivne pripombe.

Urednik

## **2. PRAVNI VIRI**

Pravne vire lahko delimo po različnih merilih:

**2.1** Glede na krog zavezancev, ki jih zavezuje določen pravni predpis, pravne vire delimo na:

- **mednarodne pravne vire** (konvencije, priporočila in druge mednarodne pogodbe), ki načeloma zavezujejo države, ki jih ratificirajo;
- **pravne vire EU** (uredbe, direktive, priporočila, sklepi), ki zavezujejo države članice EU, in
- **notranje pravne vire** (ustava, zakoni, podzakonski pravni predpisi, kolektivne pogodbe, splošni akti delodajalca, pogodbe o zaposlitvi), ki zavezujejo pravne in fizične osebe (samo) v posamezni državi.

**2.2** Glede na organ, ki sprejme določen pravni predpis, pravne vire delimo na:

### **Heteronomne pravne vire**

Heteronomni pravni viri so predpisi, ki jih sprejme država. Mednje uvrščamo ustavo, zakone, podzakonske predpise (na primer Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme, Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih).

### **Avtonomne pravne vire**

Avtonomni pravni viri so predpisi, ki jih sprejmejo predstavniki delodajalcev in delavcev, delodajalec sam ali delodajalec in delavec skupaj. Mednje uvrščamo kolektivne pogodbe, splošne akte delodajalca, pogodbo o zaposlitvi (na primer Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti, izjava o varnosti z oceno tveganja).

## **3. MEDNARODNI PREDPISI S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU**

Na področju mednarodnih pravnih predpisov je treba poudariti predvsem pomen **Mednarodne organizacije dela (MOD)** s sedežem v Ženevi <sup>1</sup>, ki je specializirana organizacija Organizacije združenih narodov (OZN). Ustanovljena je bila leta 1919, njena glavna naloga pa je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih pravic ter pravic iz dela. MOD postavlja mednarodne pravne standarde, ki jih posamezne države spoštujejo pri oblikovanju svojih državnih pravnih ureditev, v obliki konvencij in priporočil.

**Konvencija** je univerzalni in obvezni pravni akt, ki ga mora država po njegovi ratifikaciji<sup>2</sup> spoštovati in se uporabljati neposredno. V nadaljevanju so opisane najpomembnejše konvencije s področja varnosti in zdravja pri delu, ki jih je ratificirala Republika Slovenija:

<sup>1</sup> MOD ima 187 držav članic. Od drugih mednarodnih organizacij se razlikuje predvsem po tem, da pri odločanju v MOD enakovredno sodelujejo tako predstavniki vlad kakor tudi delodajalcev in delavcev.

<sup>2</sup> Slovenija je članica MOD postala leta 1992. Z Aktom o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 15/92, 1/97 in 17/15) je v svoj pravni red sprejela 66 konvencij. Danes Slovenijo pravno zavezuje 65 konvencij.

### **Konvencija MOD št. 81 o inšpekciji dela v industriji in trgovini, 1947**

Konvencija MOD št. 81 je prednostna<sup>3</sup> konvencija MOD, katere namen je vpeljati sistema inšpekcije dela v industrijska in trgovinska podjetja. Sistem inšpekcije naj bi zagotovil uporabo predpisov o delovnih pogojih in varstvu delavcev pri opravljanju njihovega poklica, nudil obvestila in tehnične nasvete delavcem ter delodajalcem o najučinkovitejšem načinu spoštovanja zakonskih določb ter opozarjal pristojno oblast na pomanjkljivosti in zlorabe predpisov, ki niso posebej urejene z veljavnimi pravnimi predpisi. Konvencija od držav članic, ki so jo ratificirale, zahteva vzpostavitev ustreznega neodvisnega inšpekcijskega organa za nadzor nad izvajanjem predpisov s področja dela, pooblastila za nemoteni nadzor in možnosti učinkovitega ukrepanja. Konvencija prav tako zahteva, da mora biti inšpekcija za delo obveščena o nezgodah pri delu in o primerih poklicnih bolezni ter ji nalaga, da v svojem letnem poročilu med drugim objavi tudi statistiko ugotovljenih prekrškov in izrečenih sankcij, statistiko nezgod pri delu ter statistiko poklicnih obolenj.

### **Konvencija MOD št. 129 o inšpekciji dela v kmetijstvu, 1969**

Konvencija MOD št. 129 spada med prednostne konvencije MOD. Konvencija za vse države članice, ki so jo ratificirale, določa, da morajo imeti urejen sistem inšpekcije dela v kmetijstvu in da nobeno kmetijsko podjetje ne sme biti izločeno iz domačega sistema inšpekcije dela. Sistem inšpekcije dela v kmetijstvu velja za kmetijska podjetja, v katerih delajo plačani delavci ali učenci v gospodarstvu, ne glede na način njihovega nagrajevanja ter obliko in trajanje pogodbe.

### **Konvencija MOD št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju, 1981**

Konvencija MOD št. 155 določa temeljna načela in pravila za organiziranje nacionalnega sistema varnosti in zdravja pri delu. Določa obveznosti države, delodajalcev ter pravice in obveznosti delavcev. Konvencija velja za vse gospodarske panoge in vse delavce, zaposlene v teh panogah, ter za javne službe in javne uslužbenke.

### **Konvencija MOD št. 161 o službah medicine dela, 1985**

Konvencija MOD št. 161 določa, da mora vsaka članica v okviru državnih pogojev in prakse ter po posvetovanju z reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delavcev določiti, izvajati in občasno preučiti enotno državno politiko v zvezi s službami medicine dela. Službe medicine dela morajo biti prilagojene posebnim tveganjem pri delodajalcu.

Priporočilo nima zavezujoče pravne narave, vendar je koristno pri usmerjanju države glede oblikovanja njene politike in pravne ureditve na eni strani ter pri lažjem izvajanju konkretnih konvencij na drugi strani.

Drugi pomembni mednarodni pravni akti so sprejeti v okviru OZN (Splošna deklaracija človekovih pravic iz leta 1948, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah iz leta 1966) in Sveta Evrope (Evropska socialna listina, spremenjena, 1996).

## **[Najpomembnejši mednarodni predpisi in predpisi EU](#)**

<sup>3</sup> Prioritetne konvencije MOD so konvencije, ki so pomembne za delovanje mednarodnih pravnih standardov in glede katerih MOD spodbuja države članice, da jih ratificirajo. To so Konvencija št. 81 o inšpekciji dela v industriji in trgovini, Konvencija št. 122 o politiki zavarovanja, Konvencija št. 129 o inšpekciji dela v kmetijstvu, Konvencija št. 144 o tristranskih posvetovanjih za spodbujanje izvajanja mednarodnih delovnih standardov.



#### **4. NAJPOMEMBNEJŠI PREDPISI EU S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU**

Evropska unija (EU) ima status pravne osebe, zato ima svoj pravni red, ki je ločen od mednarodnega prava.

Pravni red EU sestavljata:

- primarna zakonodaja, ki zajema ustanovitvene pogodbe, na katerih temelji Evropska unija, vključno z vsemi spremembami in dopolnitvami ustanovitvenih pogodb in pogodbe o pristopu držav k Evropski uniji (Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za premog in jeklo (ESPJ), Pogodba o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti, Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za atomsko energijo (EUROATOM), Pogodba o Evropski uniji (PEU)), in
- sekundarna zakonodaja, na podlagi katere se uresničujejo cilji ustanovitvenih pogodb (uredbe, direktive, sklepi, priporočila in mnenja).

Pomemben pravni vir so tudi mednarodni sporazumi ter sodna praksa Sodišča EU in Splošnega sodišča.

Uredba je splošno veljaven, v celoti zavezujoč in neposredno uporaben (ni ga treba prenašati v nacionalno zakonodajo) pravni akt, ki se uporablja v vseh državah članicah EU. Cilj uredb je zagotoviti enotno uporabo prava EU v vseh državah članicah.

Direktiva je zakonodajni akt o določenem cilju, ki ga morajo doseči države EU. Vsaka država sama sprejme svoje predpise o tem, kako bo ta cilj dosegla, kar pomeni, da se direktiva ne uporablja neposredno, temveč jo je treba prenesti v nacionalno zakonodajo. Sprejme se za določeno področje skupnega interesa držav članic EU.

Sklepi, priporočila in mnenja

Sklepi so zavezujoči za tistega, na katerega so naslovljeni in se uporabljajo neposredno. S sklepi se ureja konkretni položaj posameznih naslovnikov. Priporočila in mnenja naslovnikom ne podeljujejo pravic in ne nalagajo obveznosti, lahko pa vsebujejo smernice glede razlage in vsebine prava EU.

#### **Direktiva Sveta z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (89/391/EGS)<sup>4</sup>**

Direktiva 89/391/EGS je pomemben mejnik pri izboljšanju varnosti in zdravja pri delu. V celotni EU namreč zagotavlja minimalne varnostne in zdravstvene zahteve, države članice pa lahko uvedejo še strožje ukrepe. Direktivo 89/391/EGS imenujemo tudi »okvirna direktiva«<sup>5</sup>, ker so bile na njeni podlagi sprejete druge, posebne direktive na določenih področjih (na primer na področju delovnih mest, delovne opreme, osebne varovalne opreme, ravnanja s težkimi bremenami in podobno), ki se nanašajo na področje varnosti in zdravja pri delu. Njena splošna načela se v celoti uporabljajo za vsa področja, ki jih urejajo posebne direktive.

Splošna načela Direktive 89/391/EGS so:

- Izogibanje tveganjem;
- ovrednotenje tveganj, ki se jim ni mogoče izogniti;
- obvladovanje tveganj pri viru;
- prilagajanje dela posamezniku, še zlasti glede načrtovanja delovnih mest, izbire delovne opreme ter delovnih in proizvodnih metod, da se olajša monotono delo in delo z vnaprej določeno delovno hitrostjo ter zmanjša njihov učinek na zdravje;
- zamenjava nevarnega z nenevarnim ali manj nevarnim;

<sup>4</sup> Krajše Direktiva 89/391/EGS (ang. Directive 89/391/EEC).

<sup>5</sup> Evropska okvirna direktiva o varnosti in zdravju pri delu.

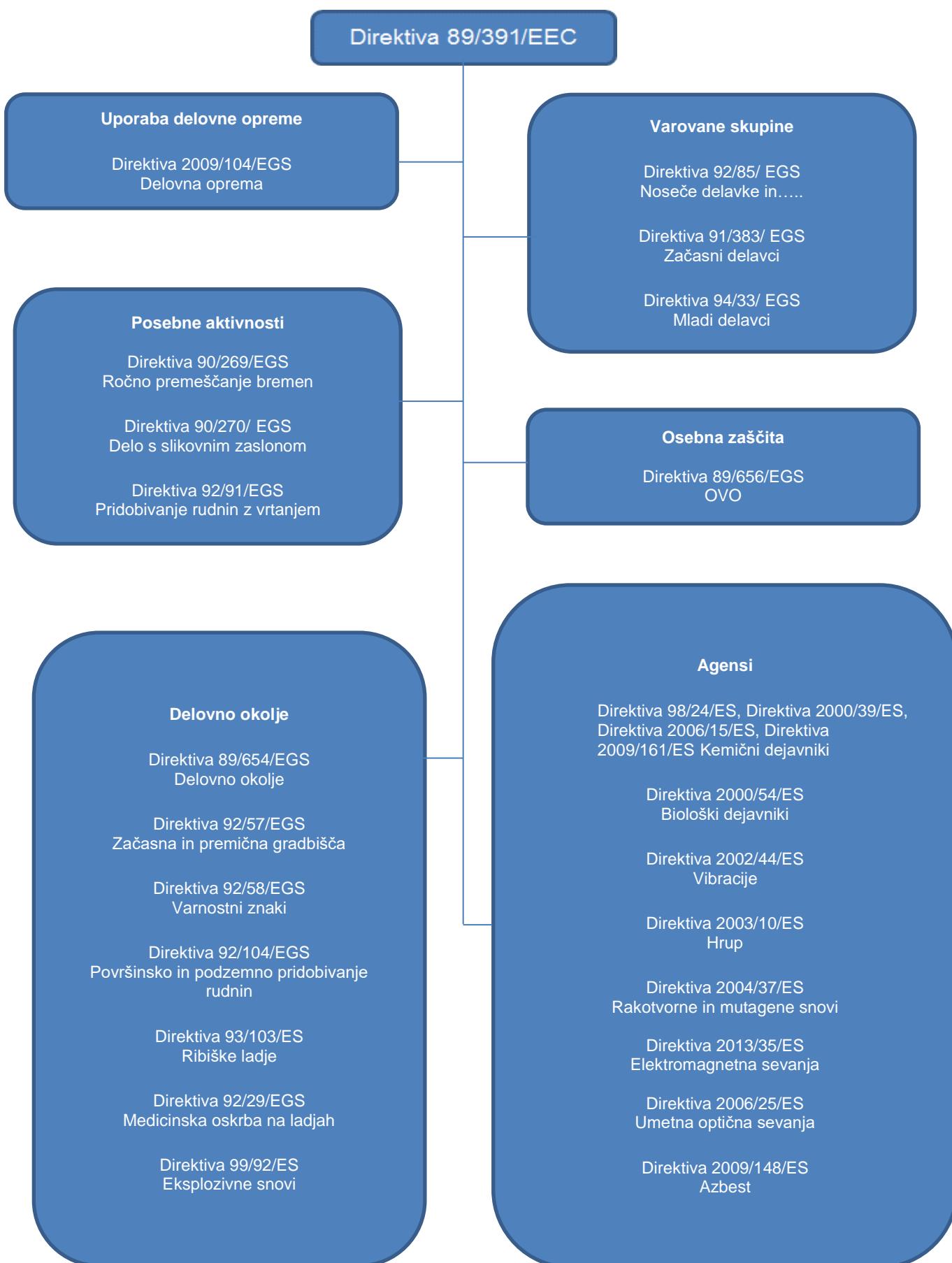
- oblikovanje skladne celovite preventivne politike, ki zajema tehnologijo, organizacijo dela, delovne razmere, socialne odnose in vpliv dejavnikov, povezanih z delovnim okoljem;
- dajanje prednosti kolektivnim zaščitnim ukrepom pred individualnimi;
- dajanje ustreznih navodil delavcem.

Okvirna direktiva vzpostavlja osnovne obveznosti za delodajalce in delavce z namenom zmanjšati število nezgod na delovnem mestu in poklicnih bolezni. Kljub temu obveznost delavcev ne vpliva na načelo odgovornosti delodajalca. V dvostranskem razmerju delodajalec – delavec je delodajalec odgovoren za varnost in zdravje pri delu.

Dodatna literatura v zvezi z vsebino Direktive 89/391/EEG je dosegljiva na:

- [MDDSZ - VZD](#)
- [OSHA legislation](#)
- [OSHA directive](#)

Posebne direktive, sprejete na podlagi Direktive 89/391/ EGS:



## **5. NAJPOMEMBNEJŠI DOMAČI ZAKONSKI IN PODZAKONSKI PREDPISI S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU**

### **5.1 USTAVA RS**

Ustava RS (URS) je temeljni in najvišji pravni predpis, ki pokriva vsa najpomembnejša področja in vprašanja družbenega življenja ter določa temeljna načela in pravice ter svoboščine.

Ustava RS izrecno ne določa pravice do pogojev za delo in do osebne varnosti pri delu, vendar vsebinsko posredno ureja varnost in zdravje pri delu zlasti v okviru določbe o nedotakljivosti človekovega življenja (17. člen URS), osebnega dostojanstva in varnosti (34. člen URS) ter v okviru pravice do socialne varnosti (50. člen URS). Med drugim določa, da ima vsakdo pravico do zdravega življenjskega okolja (72. člen URS), kar se nanaša tudi na varno in zdravo delovno okolje.

### **5.2 ZAKON O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU**

#### **5.2.1 Uvod**

Varnost in zdravje pri delu opredeljujejo načela in pravna pravila, ki morajo delavcu omogočiti uspešno opravljanje poklicnega dela s praviloma polnim delovnim časom in pričakovanim delovnim učinkom ter brez škode za njegovo zdravje in delovno zmožnost vse od prvega delovnega dne do konca delovne dobe.

Področje varnosti in zdravja pri delu ureja Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki je začel veljati 3. decembra 2011.

Pravni okvir varnosti in zdravja pri delu dopolnjujejo številni podzakonski predpisi, izdani na podlagi ZVZD-1. Predpisi, sprejeti na podlagi tega zakona, urejajo varno in zdravo delo delavcev, ki so izpostavljeni različnim dejavnikom tveganja (na primer azbestu, rakotvornim snovem, kemičnim dejavnikom, hrupu, biološkim dejavnikom), varno in zdravo delo ranljivih skupin delavcev (na primer mladih delavcev, nosečnic, delavk, ki dojijo, delavk, ki so pred kratkim rodile), varno in zdravo delo delavcev, ki uporabljajo različna sredstva za delo (na primer osebno varovalno opremo, zaslonsko opremo) ter varno in zdravo delo delavcev, ki delajo v posebnih delovnih okoljih (na primer na ribiških ladjah, v eksplozivnem ozračju, pri pridobivanju mineralnih snovi).

Področje varnosti in zdravja pri delu urejajo tudi pravni predpisi z drugih področij, kakor so na primer predpisi s področja zdravstvenega varstva delavcev (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju). Varnost in zdravje pri delu opredeljujejo tudi nekatere določbe Zakona o delovnih razmerjih, ki ureja delovni čas, odmore in počitke delavcev, varovane kategorije delavcev (glej poglavje 5.3.1), ter drugi.

ZVZD-1 določa pravice in obveznosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

Zakon se uporablja v vseh dejavnostih za vse osebe, ki so navzoče v delovnem procesu, razen v delih vojaških dejavnosti Slovenske vojske, policijskega dela, zaščite, reševanja in pomoči ob naravnih in drugih nesrečah, ki jo izvajajo civilna zaščita in druge reševalne službe ter v rudarstvu, v katerih so posamezna vprašanja varnosti in zdravja pri delu urejena s posebnimi predpisi.

ZVZD-1 v 3. členu pojasnjuje posamezne izraze, in sicer je:

**– delavec:**

- oseba, ki pri delodajalcu opravlja delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi,
- oseba, ki na kakršni koli drugi pravni podlagi opravlja delo za delodajalca, ali
- oseba, ki pri delodajalcu opravlja delo zaradi usposabljanja.

**– delodajalec:**

- vsaka pravna ali fizična oseba in drug subjekt, kakor so državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ali ladjar ladje, ki je vpisana v slovenski ladijski register;
- 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;
- fizična oseba, ki s člani svojih gospodarstev oziroma družinskimi člani opravlja pridobitno ali drugo dejavnost;
- uporabnik, h kateremu v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, delodajalec napoti delavce in ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

Osebe, ki opravljajo pridobitno ali drugo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic, vendar ne zaposlujejo drugih oseb in jih tudi ne vključujejo v svoj delovni proces, poleg teh pa tudi osebe, ki so zavarovane kot kmetje in ne zaposlujejo delavcev ter v svoj delovni proces ne vključujejo drugih oseb, se po ZVZD-1 obravnavajo ločeno od delavcev in delodajalcev in so opredeljene kot **samozaposlene osebe** (55. člen ZVZD-1).

Pomembno: Pojem delavca po ZDR-1 – podlaga je pogodba o zaposlitvi.

Pojem delavca po ZVZD-1 širi na kogar koli, ki na kakršni koli pravni podlagi opravlja delo za delodajalca, na primer tudi študent na praksi.

## 5.2.2 Temeljna načela

Temeljna načela pri izvajanju ukrepov opredeljuje 9. člen ZVZD-1, ki določa, da delodajalec izvaja ukrepe iz 5. člena tega zakona tako, da upošteva naslednja temeljna načela:

- izogibanje nevarnostim;
- ocenjevanje tveganj;
- obvladovanje nevarnosti pri viru;
- prilagajanje dela posamezniku z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta in delovnega okolja, delovnih prostorov, delovnih in tehnoloških postopkov, izbiro delovne in osebne varovalne opreme ter delovnih in proizvodnih metod, še zlasti pa tako, da odpravlja monotono delo ter pogoje z vsiljenim ritmom dela in ostale zdravju škodljive okoliščine (humanizacija dela);
- prilagajanje tehničnemu napredku;
- nadomeščanje nevarnega z nenevarnim ali manj nevarnim;
- razvijanje celovite varnostne politike, ki vključuje tehnologijo, organizacijo dela, delovne pogoje, medčloveške odnose ter dejavnike delovnega okolja;
- dajanje prednosti kolektivnim varnostnim ukrepom pred individualnimi;
- dajanje ustreznih navodil in obvestil delavcem.

Načelo prilagajanja dela dejansko pomeni humanizacijo dela. Pomembno vlogo pri tem ima svetovalna vloga izvajalca medicine dela, ki naj bi s svojim rednim obiskom delovnih mest

delodajalcu predlagal, na kakšen način lahko delavcem zagotovi, da v svojo vsakodnevno aktivnost vnesejo ustrezno ergonomijo dela.

#### **Načelo odgovornosti delodajalca (5., 8., 9. in 14. člen ZVZD-1)**

Delodajalec je tisti, ki je po ZVZD-1 odgovoren za varno in zdravo delo delavcev. Navedene odgovornosti se delodajalec ne more razbremeniti s tem, da izvajanje strokovnih nalog na področju varnosti in zdravja pri delu zaupa strokovnemu sodelavcu, izvajalcu medicine dela, ker je on odgovoren za izbiro ukrepov, ustrezno organiziranost in zagotovitev materialnih sredstev.

Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu delavcu ne sme povzročiti finančnih obveznosti, prav tako pa zdravstvene posledice opravljanja dela ne smejo prizadeti delavčeve plače ter posegati v njegov z delom pridobljeni materialni in socialni položaj. To pomeni, da je za zagotavljanje finančnih sredstev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu v celoti odgovoren delodajalec.

#### **Načelo soodvisnosti med obveznostmi delodajalca in pravicami delavca (10. člen ZVZD-1)**

Navedeno pomeni, da so vse obveznosti delodajalca hkrati tudi pravice delavca.

#### **Načelo dolžnosti delavcev (12. in 13. člen ZVZD-1)**

Načela odgovornosti delodajalca ni mogoče uresničiti, če svojih obveznosti glede varnosti in zdravja pri delu ne uresničuje tudi delavec sam. Ne glede na dejstvo, da ZVZD-1 nalaga delodajalcu več obveznosti kakor delavcu, mora delavec spoštovati in izvajati predpisane ukrepe delodajalca na področju varnosti in zdravja pri delu. Delavec mora sodelovati v procesu usposabljanja, uporabljati osebno varovalno opremo, obveščati delodajalca o vseh okoliščinah, ki lahko ogrozijo njegovo varnost in zdravje pri delu, odzvati se na zdravstveni pregled, ki ustreza tveganjem za varnost in zdravje pri delu na delovnem mestu, in podobno. Prav tako zakon določa obveznost delavcev, da se morajo o vprašanih varnosti in zdravja pri delu z delodajalci neposredno sami ali prek njihovih predstavnikov medsebojno obveščati, posvetovati ter soodločati v skladu z ZVZD-1 in predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju (glej določbe ZVZD-1 od 45. do 48. člena)<sup>6</sup>.

#### **Načelo načrtovanja ter varnost in zdravje pri delu (7. člen ZVZD-1)**

Načelo od delodajalca zahteva, da pri načrtovanju delovnega okolja in postopkov zagotovi upoštevanje vseh vplivov na varno in zdravo delo delavcev, pri načrtovanju dela pa upošteva njihove duševne in telesne sposobnosti ter preprečuje in zmanjšuje tveganje zaradi delovnih obremenitev, od katerih sta odvisna njihova varnost in zdravje.

#### **Načelo preventive**

Dolžnost preventivnega delovanja delodajalca je izpeljano v nadaljevanju zakona, ko so določene obveznosti delodajalca pri zagotavljanju varnosti pri delu (ocena tveganja, informiranje in usposabljanje delavcev) in zdravja pri delu (promocija zdravja na delovnem mestu, zdravstveni pregledi).

#### **Načelo načrtovanja skupnih aktivnosti (15. člen ZVZD-1)**

Načelo se nanaša na sodelovanje vseh pomembnih nosilcev aktivnosti za višjo raven varnosti in zdravja pri delu ter splošnega razvoja varnostne kulture (socialnih partnerjev v Ekonomsko-socialnem svetu, zavarovalnic in zavodov s področja zdravstvenega zavarovanja ter pokojninskega in invalidskega zavarovanja, izobraževalnih ustanov ter pravnih in fizičnih oseb, ki opravljajo dejavnost zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu).

---

<sup>6</sup> Obveznost obveščanja in sodelovanja opredeljujejo tudi Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Direktiva 89/391/EEG in Konvencija MOD št. 155.

## **Načelo vpeljave varnosti in zdravja pri delu v programe izobraževanja in usposabljanja (16. člen ZVZD-1)**

To načelo predvideva vpeljavo varnosti in zdravja pri delu v programe izobraževanja in usposabljanja vseh vrst in vseh smeri kot bistvenih sestavnih delov za graditev varnostne kulture ter uveljavljanje varnosti in zdravja pri delu vse od najzgodnejše dobe.

Vzgoja in izobraževanje v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu sta sestavni del programov izobraževanja na univerzah in šolah vseh vrst in stopenj. Teme s področja varnosti in zdravja pri delu je treba obravnavati kot sestavni del načrtovanja pedagoškega procesa v vrtcih in šolah ter kot sestavni del vzgojnega in izobraževalnega procesa, saj dolgoročno prispeva k spremembi kulturnih navad na področju varnosti in zdravja pri delu. Na konkretni ravni to pomeni, da bi morale vse pristojne ustanove na poučen, zanimiv in slikovit način predšolske, osnovnošolske in srednješolske otroke seznaniti z določenimi poglavji varnosti in zdravja pri delu.

### **5.2.3 Obveznosti delodajalca**

#### **Ocenjevanje tveganja (17. člen ZVZD-1)**

17. člen opredeljuje bistvene sestavine ocene tveganja. V prvem odstavku se delodajalcu nalaga, da mora pisno oceniti tveganja, ki so jim njegovi delavci izpostavljeni pri svojem delu ali bi jim lahko bili izpostavljeni. Da lahko to stori, jih mora seveda znati prepoznati in nato tudi pravilno oceniti. Delodajalcu v pomoč je v prvem odstavku opisan postopek, kako naj ocenjevanje tveganj poteka. Postopek je sestavljen iz petih korakov:

Pri odkrivanju nevarnosti je treba paziti, da prepoznamo vse nevarnosti, ki pri opravljanju nekega dela obstajajo, zato je pomembno, da pri tem sodeluje čim večji krog ljudi, tako strokovnjaki z različnih področij kakor tudi zaposleni na teh delovnih mestih, saj ti najbolj poznajo postopke dela, delovno opremo in delovno okolje in z njim povezana tveganja.

V drugem koraku je treba upoštevati, kdo od zaposlenih je izpostavljen katerim nevarnostim in posledično tveganjem, saj se pogosto dogaja, da so delavci izpostavljeni različnim tveganjem, a jih ocenjevalci ne povežejo z njimi. Treba je upoštevati tako vplive dela in njegove organizacije, sredstev za delo in tudi delovnega okolja.

Nato se opravi ocenjevanje tveganj, kjer upoštevamo verjetnost, da do nezgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom dejansko pride in nato presojava še resnost njihovih posledic. Pri tem običajno uporabljamo različne metode, ki so jih v ta namen razvili strokovnjaki.

Ko je delodajalec tveganja ocenil, mora odločiti še, ali so taka tveganja sprejemljiva, v nasprotnem primeru mora sprejeti ustrezne ukrepe za odpravo nevarnosti oziroma zmanjšanje tveganj na še sprejemljivo raven.

Ocena tveganja mora biti izdelana v pisni obliki, delodajalec pa jo mora po potrebi dopolnjevati oziroma spreminjati, kadar:

- obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni ali niso več ustrezni;
- se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo;
- obstajajo možnosti in načini za izpopolnitev ali dopolnitev ocenjevanja.

Ko je delodajalec tveganja ustrezno ocenil, mora izdelati in sprejeti interni akt »Izjava o varnosti z oceno tveganja« v pisni obliki.

Interni akt vsebuje predvsem seznam predpisanih oziroma sprejetih zahtev in ukrepov ter načrt za njihovo izvedbo, kakor tudi po potrebi načrt in postopke za izvajanje ukrepov v primeru neposredne nevarnosti. Ukrepi morajo biti jasni in razumljivi, določeni morajo biti načini izvajanja. Opredeljen mora biti tudi časovni načrt izvajanja posameznih ukrepov, ki so lahko določeni kot enkratna dejanja v določenem času, kot periodični ukrepi ali kot stalne naloge.

Treba je določiti tudi obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb delodajalca in delavcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ali za izvajanje posameznih sprejetih ukrepov ali naloge in odgovornosti glede organizacije in izvajanja politike varnosti in zdravja pri delu v podjetju oziroma za izpolnjevanje obveznosti delodajalca do državnih in drugih institucij.

V izjavi o varnosti z oceno tveganja delodajalec določi posebne zdravstvene zahteve, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo v delovnem procesu ali za uporabo posameznih sredstev za delo na podlagi strokovne ocene izvajalca medicine dela. Delodajalec torej določi posebne zdravstvene zahteve na podlagi strokovne ocene izvajalca medicine dela. Gre za dokument, ki ima natančno določen naslov in ga ne morejo nadomestiti drugi, na primer zdravstvena ocena tveganja, zdravstvena ocena delovnega mesta, kar se v praksi pogosto dogaja.

V petem odstavku se nalaga delodajalcu, da k pisni oceni tveganja priloži zapisnik o posvetovanju z delavci oziroma njihovimi predstavniki. To pomeni, da se mora delodajalec glede vsebine ocene tveganja posvetovati z delavci oziroma njihovimi predstavniki v procesu ocenjevanja tveganj in priprave dokumenta ter o tem pripraviti zapisnik. Ne zadostuje, da delodajalec samo obvesti delavce o vsebini že sprejete ocene tveganja in v ta namen pridobi podpise delavcev.

Delodajalec mora po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, ki vsebuje zlasti: opredelitev konkretnih tveganj, ocenjevanje tveganj na podlagi ustrezne metodologije, opredelitev ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivih tveganj, opredelitev odgovornih oseb delodajalca za izvedbo ukrepov ter opredelitev posebnih zdravstvenih zahtev, ki jih morajo izpolnjevati delavci za opravljanje določenega dela.

Izjava o varnosti z oceno tveganja je torej dinamična, ker jo mora delodajalec dopolnjevati in spreminjati ob vsaki spremembi ravni varnosti in zdravja pri delu.

#### **Objava izjave o varnosti z oceno tveganja, seznanitev z njo in vpogled vanjo (18. člen ZVZD-1)**

Delodajalec mora izjavo o varnosti z oceno tveganja objaviti na običajen način in z njo v delu, ki se nanje nanaša, seznaniti delavce vsakokrat, ko se spremeni in dopolni, prav tako pa tudi novo zaposlenim in vsem drugim navzočim na delovnem mestu ob začetku dela.

Delodajalec mora delavcu na njegovo zahtevo omogočiti vpogled v veljavno izjavo o varnosti z oceno tveganja. Na kakšen način delodajalec izpolni določila tega člena, je odvisno od konkretnih okoliščin ter prostorskih in informacijskih zmogljivostih, razdrobljenosti delovnih mest in podobno. Vsekakor mora delodajalec zagotoviti, da so vsi delavci seznanjeni z vsebino izjave o varnosti z oceno tveganja, kar velja tudi za novo zaposlene delavce, ki niso bili udeleženi v postopku ocenjevanja tveganj.

#### **Obveznosti delodajalca (19. člen ZVZD-1)**

Ta člen natančno opredeljuje način in vsebino zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu.

Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja zlasti tako, da:

- poveri opravljanje nalog varnosti pri delu strokovnemu delavcu,
- poveri izvajanje zdravstvenih ukrepov izvajalcu medicine dela,
- usposablja delavce za varno in zdravo delo,
- zagotavlja delavcem osebno varovalno opremo in njeno uporabo, če sredstva za delo in delovno okolje kljub varnostnim ukrepom ne zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu,
- z obdobjimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja preverja ustrezne delovne razmere,



- z obdobjimi pregledi in preizkusi delovne opreme preverja njihovo skladnost s predpisi o varnosti in zdravju pri delu ter
- stalno zagotavlja varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme.

Vsekakor je treba poudariti, da delodajalec izvaja usposabljanje delavcev, obdodne preiskave škodljivosti delovnega okolja in zdravstvene preglede delavcev v skladu z oceno tveganja in tveganji na delovnih mestih in v delovnih okoljih.

#### **Prva pomoč (20. člen ZVZD-1)**

Delodajalec mora sprejeti ukrepe za zagotovitev prve pomoči delavcem in drugim navzočim osebam ter ukrepe za sodelovanje s službo nujne medicinske pomoči. Ukrepi delodajalca in oprema, ki jo zagotavlja, so odvisni od aktivnosti, ki jo izvaja. V vsakem primeru mora delodajalec zagotoviti, da izvajalec medicine dela sodeluje pri pripravi načrta delodajalca za dajanje prve pomoči (sedmi odstavek 33. člena ZVZD-1).

ZVZD-1 v 82. členu (uporaba in veljavnost podzakonskih predpisov) opredeljuje, da če niso v nasprotju z določbami tega zakona in drugimi predpisi, ostanejo v veljavi določeni podzakonski predpisi, med katerimi je tudi Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu (Uradni list RS, št. 136/06).

S sedanjo pravno ureditvijo je pooblastilo za usposabljanje za prvo pomoč podeljeno z zakonom o Rdečem križu Republike Slovenije. Prvo pomoč pri Rdečem križu Republike Slovenije poučujejo zdravstveni delavci, ki za poučevanje pridobijo tudi licenco, ki jo podeljuje Rdeči križ.

Do morebitne spremembe pravilnika veljavna ureditev ne omogoča, da bi usposabljanje za prvo pomoč delavcev izvajali tudi drugi subjekti.

#### **Varstvo pred požarom in evakuacija (21. člen ZVZD-1) ter prilagoditev ukrepov prve pomoči in varstva pred požarom (22. člen ZVZD-1)**

Delodajalec mora v skladu s posebnimi predpisi sprejeti ukrepe za zagotovitev varstva pred požarom in evakuacijo ter, kadar je to potrebno, ter ukrepe za sodelovanje z zunanjimi službami za varstvo pred požarom. Ukrepi in število delavcev oziroma pooblaščenih oseb po posebnih predpisih, ki jih delodajalec določi za njihovo izvajanje, morajo biti prilagojeni vrsti dejavnosti in številu zaposlenih ter morajo upoštevati druge navzoče osebe v delovnem procesu. Nadzor nad izvajanjem ukrepov varstva pred požarom, reševanja in evakuacije opravlja inšpekcija, pristojna za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami.

#### **Nevarnost za nasilje tretjih oseb (23. člen ZVZD-1)**

V skladu z zakonodajo EU je delodajalec odgovoren za zagotavljanje zdravja in varnosti pri delu, vključno s psihosocialnimi zadevami. V zadnjih desetletjih so spremembe v načinu dela povzročile povečane psihosocialne težave na delovnih mestih.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu določa naslednja dva ukrepa za delovna mesta, na katerih obstaja nevarnost za nasilje tretjih oseb:

- delodajalec mora na delovnih mestih, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje tretjih oseb, zagotoviti tako ureditev delovnega mesta in opremo, ki tveganje za nasilja zmanjšata in omogočata dostop pomoči na ogroženo delovno mesto,
- delodajalec mora načrtovati postopke za primere nasilja iz prejšnjega odstavka tega člena in z njimi seznaniti delavce.

Drugi ukrep delodajalca zavezuje k proaktivnemu delovanju na tem področju s tem, da mora imeti izdelane algoritme, s katerimi zmanjšuje nevarnost ob domnevem napadu, oziroma ukrepe, s katerimi preventivno zmanjšuje možnost nastanka incidentov.

### **Nasilje, trpinčenje, nadlegovanje, psihosocialno tveganje (24. člen ZVZD-1)**

Delodajalec mora sprejeti tudi ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev. Navedeno pomeni, da se na področju preprečevanja psihosocialnih dejavnikov tveganja od delodajalca zahteva, da te ukrepe ne samo sprejme, ampak jih tudi aktivno izvaja.

ZVZD-1 širi področje psihosocialnih dejavnikov tveganja s tem, da „širi“ psihosocialne dejavnike iz ZDR-1 (prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (mobing)<sup>7</sup> na psihosocialne dejavnike tveganj, ki lahko izhajajo tudi iz klasičnih dejavnikov tveganja (hrup, ročno premeščanje bremena, ergonomija in podobno). ZVZD-1 ureja tudi logično povezavo med psihosocialnimi dejavniki tveganja in promocijo zdravja, ki v tej povezavi dejansko pomeni intervencijo, s katero delodajalec odpravlja psihosocialne dejavnike tveganja.

Kakšne ukrepe delodajalec sprejme za zagotovitev ukrepov za zaščito delavcev pred psihosocialnimi tveganji, je prepuščeno delodajalcu (na primer usposabljanje vodilnih delavcev za zgodnje prepoznavanje težav in hitro preventivno ukrepanje, ozaveščanje in izobraževanje vseh zaposlenih in podobno). Delodajalec mora sprejeti tako preventivne ukrepe, s katerimi preprečuje možnosti neželenega ravnanja, kakor tudi ukrepe v primeru, ko delodajalec ugotovi takšno ravnanje ali je obveščen o njem.

Poudariti tudi velja, da šesti odstavek 10. člena ZDR-1 določa, da mora delodajalec o sprejetih ukrepih pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (na primer na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

Pomembno: ZVZD-1 od delodajalca poleg sprejetja ukrepov za preprečevanje psihosocialnih dejavnikov zahteva tudi njihovo aktivno izvajanje.

### **Predhodno varstvo (25. člen ZVZD-1)**

Delodajalec je v skladu s temeljnimi načeli ZVZD-1 odgovoren za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu tudi v zvezi z ustreznostjo objekta, v katerem se izvaja delovni proces. Ustreznost objekta mora zagotoviti že v fazi njegovega načrtovanja. Pri tem je pomembno, da že projektanti, ki so vključeni v izgradnjo in opremljanje objekta, pri delu upoštevajo tudi vse zahteve s področja varnega in zdravega dela ter s tem preprečijo morebitno reševanje in popraviljanje neusklajenosti z veljavno zakonodajo za nazaj ter nastajanje dodatnih stroškov v zvezi s tem. Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih določa, da je treba pripraviti ustrezno dokumentacijo za posamezni objekt tudi glede varne uporabe, vzdrževanja in morebitnega rušenja tega objekta. Brez takšne pridobljene dokumentacije delodajalec v objektu ne sme izvajati delovnega procesa ali dati objekta v uporabo. Prav tako mora delodajalec vnaprej ugotoviti in oceniti morebitna tveganja, ki bi jim bili delavci izpostavljeni med delovnim procesom v tem objektu, in ustrezno ukrepati.

Delodajalec sme dati v uporabo le tista sredstva za delo, za katera je pridobil potrebno dokumentacijo. Sredstva za delo po ZVZD-1 so objekt, v katerem se izvaja delovni proces, ter delovna oprema, osebna varovalna oprema, nevarne snovi, pripravki, različni materiali in podobno. Potrebna dokumentacija pa so dokumentacija v zvezi z uporabo objekta, izjava o skladnosti za uporabljeno delovno opremo, z oznakami CE opremljena delovna oprema, navodila za uporabo in vzdrževanje delovne opreme, varnostni listi za nevarne snovi ter vsa druga dokumentacija v zvezi s pregledi in preizkusi delovne opreme in preiskavami škodljivosti delovnega okolja.

<sup>7</sup> Glej: poglavje 5.2.1. Zakon o delovnih razmerjih, Trpinčenje na delovnem mestu in ukrepi delodajalca.

### **Uporaba nevarnih snovi (26. člen ZVZD-1)**

Za nevarno kemično snov lahko na splošno štejemo vsako snov ali zmes (surovino, končne in odpadne izdelke), ki ima eno ali več nevarnih fizikalnih lastnosti ali zdravju nevarnih lastnostih ali ki zaradi svojih fizikalno-kemijskih, kemijskih ali toksikoloških lastnosti in načina, kako je uporabljena ali prisotna na delovnem mestu, pomeni tveganje za varnost in zdravje delavcev (moka, prah in podobno). Nevarne fizikalne lastnosti nevarnih kemičnih snovi so eksplozivnost, plini (vnetljivi, oksidativni, pod tlakom); vnetljivi aerosoli; vnetljive, oksidativne ali piroforne tekočine; vnetljive, oksidativne ali piroforne trdne snovi; samoreaktivne ali samosegrevajoče snovi in zmesi; snovi, ki pri stiku z vodo povzročijo vnetljive pline; organski peroksidi in jedke kovine. Zdravju nevarne lastnosti nevarnih kemičnih snovi so akutna strupenost (oralno, dermalno in vdihovanje); jedkost za kožo/draženje kože; huda poškodba oči/draženje oči; preobčutljivost dihal in kože; mutagenost za zarodne celice; rakotvornost; strupenost za razmnoževanje; specifična strupenost za ciljne organe tako pri enkratni izpostavljenosti kakor tudi ponavljajoči se izpostavljenosti in nevarnost pri vdihovanju.

Podrobno so merila za fizikalne nevarnosti in nevarnosti za zdravje opredeljena v prilogi I Uredbe o razvrščanju, označevanju in pakiranju snovi ter zmesi – uredbe CLP (Uredba 1272/2008/ES).

Pomembno: Osnovni podatki, ki delavce seznanjajo z nevarnimi lastnostmi snovi ali zmesi, so opredeljeni v varnostnih listih.








Varnostni list mora uporabnikom omogočiti sprejetje nujnih ukrepov v zvezi z varovanjem zdravja ljudi in varnosti na delovnem mestu ter varstvom okolja. Pri pripravi varnostnega lista se upošteva, da mora varnostni list uporabnike obveščati o nevarnostih snovi ali zmesi in zagotoviti podatke o varnem skladiščenju, ravnanju in odstranjevanju snovi ali zmesi. Varnostni list zlasti omogoča delodajalcem, da določijo, ali so na delovnem mestu prisotne nevarne kemične snovi, in da ocenijo vsako tveganje za zdravje in varnost delavcev, ki izhaja iz njihove uporabe. Varnostni list zajema naslednje točke:

1. identifikacija snovi ali zmesi in družbe ali podjetja;
2. ugotovitev nevarnosti;
3. sestava, podatki o sestavinah;
4. ukrepi prve pomoči;
5. protipožarni ukrepi;
6. ukrepi ob nenamernih izpustih;
7. ravnanje in skladiščenje;
8. nadzor izpostavljenosti, osebna zaščita;
9. fizikalne in kemijske lastnosti;
10. obstojnost in reaktivnost;
11. toksikološki podatki;
12. ekološki podatki;
13. odstranjevanje;
14. podatki o prevozu;
15. zakonsko predpisani podatki in
16. drugi podatki.

Inšpektorat RS za delo posebno pozornost namenja točki 8 varnostnega lista, kjer morajo biti pri parametrih nadzora navedene slovenske mejne vrednosti za snovi (MV) in slovenske biološke mejne vrednosti za snovi (BAT). Pri navedbi osebne varovalne opreme je treba poleg standardov navesti tudi lastnosti, ki jih mora imeti osebna varovalna oprema za učinkovito varovanje delavcev, na primer:

- za leče za očala po SIST EN 166:2002 je treba poleg standarda navesti še barvo, področje uporabe, stopnjo zatemnitve, optično skupino in mehansko odpornost.
- za okvir pa področje uporabe in mehansko odpornost.






Glede zaščite dihal je treba poleg standarda za maske ali zaprte dihalne aparate navesti še zaščitni faktor maske, in to tako pri osebni varovalni opremi, ki je odvisna od delovnega okolja, kar je prikazano v tabeli 1, kakor tudi pri osebni varovalni opremi, ki je neodvisna od delovnega okolja, kar je prikazano v tabeli 2.

	Ustrezní standard	Razvrstitev	Zaščitni faktor	Učinkovit za delce	Učinkovit za plin/pare	Dopustni čas nošenja (h)	Fit test – kvalitativni	Fit test – kvantitativni
	<b>Respirator za enkratno uporabo</b>							
	SIST EN 149:2001+A1:2009 Polobrazne maske za zaščito pred delci	FFP1	4	da	ne	manj kot 1	da	da
		FFP2	10	da	ne	manj kot 1	da	da
		FFP3	20	da	ne	manj kot 1	da	da
	<b>Polobrazna maska za večkratno uporabo za filtracijo delcev</b>							
	SIST EN 1827: 1999 +A1:2009 Polobrazna maska brez ventilov za vdihavanje / vdihavanje s filtri za zaščito pred plini ali plini in delci ali samo delci SIST EN 140:1999/ AC:2000 Polobrazne in četrtinske maske SIST EN 143:2001 + A1:2006 Filtri za zaščito pred delci	Polobrazna maska + filter P1	4	da	ne	manj kot 1	da	da
		Polobrazna maska + filter P2	10	da	ne	manj kot 1	da	da
		Polobrazna maska + filter P3	20	da	ne	manj kot 1	da	da
	<b>Polobrazna maska za večkratno uporabo za filtracijo plinov in par</b>							
	SIST EN 1827 + A1:2009 Polobrazna maska brez ventilov za vdihavanje / vdihavanje s filtri za zaščito pred plini ali plini in delci ali samo delci SIST EN 140:1999/AC:2000 Polobrazne in četrtinske maske SIST EN 405:2002+A1:2009 Polobrazna maska z ventili za varovanje pred plini ali plini in delci SIST EN 14387:2004+A1:2008 Filter (-ri) za pline in kombinirani filter	plin	10	ne	da	manj kot 1	da	da
	<b>Celoobrazna maska – filter za delce</b>							
	SIST EN 136:1998/AC:2000 Obrazne maske SIST EN 143:2001 + A1:2006 Filtri za zaščito pred delci	P1	4	da	ne	manj kot 1	ne	da
		P2	10	da	ne	manj kot 1	ne	da
		P3	40	da	ne	manj kot 1	ne	da
	<b>Celoobrazna maska – filter za pline/pare</b>							
	SIST EN 136:1998 Obrazne maske SIST EN 14387:2004+A1:2008 Filter (-ri) za pline in kombinirani filter (-ri)	plin	20	ne	da	manj kot 1	ne	da
	<b>Zaščitna obrazna, polobrazna ali četrtinska maska s tlačno filtracijo zraka</b>							
	SIST EN 12942:1999/A1:2003/A2:2009 Obrazna, polobrazna ali četrtinska maska s tlačno filtracijo zraka	TM1	10	da	da	več kot 1	ne/da <sup>1</sup>	da
		TM2	20	da	da	več kot 1	ne/da <sup>1</sup>	da
		TM3	40	da	da	več kot 1	ne/da <sup>1</sup>	da
	<b>Zaščitna čelada ali kapuca s tlačno filtracijo zraka</b>							
	SIST EN 12941:1998/A1:2004/A2:2009 Zaščitna čelada ali kapuca s tlačno filtracijo	TH1	10	da	da	več kot 1	ne	ne
		TH2	20	da	da	več kot 1	ne	ne

	zraka	TH3	40	da	da	več kot 1	ne	ne
--	-------	-----	----	----	----	-----------	----	----

Tabela

1

	Ustrezni standard	Razvrstitev	Zaščitni faktor	Uč. za delce	Uč. za plin/pare	Dopustni čas nošenja(h)	Fit test kvalit.	Fit test kvantit.	
	<b>Dihalni aparat s cevjo za sveži zrak</b>								
	<b>SIST EN 138:1996</b> Cevni dihalni aparat za vdihovanje svežega zraka za uporabo z obrazno masko ali ustnikom <b>SIST EN 269:1996</b> Kapuca s tlačnim dovodom svežega zraka	Polobrazna maska s tlačnim dovodom svežega zraka	10	da	da	več kot 1	da	da	
		Cevni dihalni aparat za vdihovanje svežega zraka za uporabo z obrazno masko	40	da	da	več kot 1	ne	da	
		Celoobrazna maska s tlačnim dovodom svežega zraka	40	da	da	več kot 1	ne	da	
Kapuca s tlačnim dovodom svežega zraka		40	da	da	več kot 1	-	-		
	<b>Z masko, kapuco/čelado dihalni aparat na stisnjeni zrak s trajnim pretokom - lahek</b>								
	<b>SIST EN 14594:2005</b> Dihalni aparat na stisnjeni zrak s trajnim pretokom	IA	10	da	da	več kot 1	da/ne <sup>1</sup>	da	
		2A	20	da	da	več kot 1	da/ne <sup>1</sup>	da	
		3A	20	da	da	več kot 1	da/ne <sup>1</sup>	da	
4A (le za celoobrazno masko)		40	da	da	več kot 1	da/ne <sup>1</sup>	da		
	<b>Z masko, kapuco/čelado dihalni aparat na stisnjeni zrak s trajnim pretokom</b>								
	<b>SIST EN 14594:2005</b> Dihalni aparat na stisnjeni zrak s trajnim pretokom	IB	10	da	da	več kot 1	da/ne <sup>1</sup>	da	
		2B	20	da	da	več kot 1	da/ne <sup>1</sup>	da	
		3B	20	da	da	več kot 1	da/ne <sup>1</sup>	da	
4B (le za celoobrazno masko)		40	da	da	več kot 1	da/ne <sup>1</sup>	da		
	<b>Varovalna obleko s stalnim dovodom zraka</b>								
	<b>SIST EN 14594:2005 (razred A in B)</b> Dihalni aparat na stisnjeni zrak s trajnim pretokom <b>SIST EN 1073-1:2016 (razred 1-5)</b> Zahteve in preskusne metode za varovalno obleko z dovodom zraka za zaščito pred radioaktivnimi delci <b>SIST EN 943-1:2005/AC:2005 (razred C)</b> Varnostne zahteve za varovalno oblačilo tipa 1 (neprepustno za plin) pred kemikalijami	IA ali 1B	10	da	da	več kot 1	ne	ne	
		2A ali 2B	20	da	da	več kot 1	ne	ne	
		3A ali 3B	20	da	da	več kot 1	ne	ne	
		4B	40	da	da	več kot 1	ne	ne	
		Razred 1, 2, 3, 4 in 5	200	da	da	več kot 1	ne	ne	
Razred 1C		200	da	da	več kot 1	ne	ne		
	<b>Dihalni aparat na stisnjeni zrak z ventilom</b>								
	<b>SIST EN 14593-1:2005</b> Dihalni aparat na stisnjeni zrak z ventilom – 1. del: aparat z obrazno masko <b>SIST EN 137:2006</b> Avtonomni dih. aparat z odprtim krogom z dovodom stisnjenega zraka z obrazno masko	Z obrazno masko dihalni aparat na stisnjeni zrak z ventilom	2000	da	da	več kot 1	ne	da	
Avtonomni dihalni aparat z odprtim krogom z dovodom stisnjenega zraka z obrazno masko		2000	da	da	več kot 1	ne	da		

Tabela

Osebna varovalna oprema za zaščito dihal ne prepreči v celoti izpostavljenosti nevarnim snovem v zraku, vendar zmanjša njihovo koncentracijo v območju dihanja na varno raven. Stopnja zaščite, ki jo nudijo različne vrste opreme, se precej razlikuje in je izražena kot zaščitni faktor (angl. *protection factor, PF*), ki se izračuna po spodnji enačbi:

$$PF = \frac{\text{koncentracija nevarnih snovi v zraku}}{\text{koncentracija nevarnih snovi v območju dihanja}}$$

*Na primer: PF 40 pomeni, da se osebna varovalna oprema za zaščito dihal lahko uporablja v ozračju, ki vsebuje nevarno snov, kjer je koncentracija te snovi do 40-krat večja od mejne vrednosti za poklicno izpostavljenost te snovi. Če se uporablja zaščita za zmesi, se izračuna koncentracija izpostavljenosti zmesi in ravna enako, kakor je že bilo navedeno.*

Pri zaščiti dihal je treba poleg maske ustrezno določiti tudi tip filtra. Pri čistilnih sredstvih za pline, hlapne in meglice je treba poleg tipa filtra (preglednica 1) navesti pri tipih filtrov **A**, **B**, **E** in **K** tudi **razred**, pri čemer ima **razred 1** najmanjšo zmogljivost, **razred 2** srednjo in **razred 3** pa največjo zmogljivost. Drugi tipi filtrov nimajo razredov. Pri sestavljenih filtrih je treba navesti črko R, če je filter delcev del kombiniranega filtra in se lahko ponovno uporabi, in črki NR, če je za enkratno uporabo, kar je določeno v standardu SIST EN14387:2004+A1:2008. Pri filtrih za trdne delce, med katerimi poznamo samo en tip filtra, in sicer tip P, je treba poleg tipa navesti še razred v skladu z zahtevami standarda SIST EN 143:2001 + A1:2006. Glede na učinkovitost zbiranja oziroma zadrževanja delcev poznamo tri razrede. Razred 3 dosega najvišjo učinkovitost zbiranja, do 99,5 odstotka, in se priporoča za zaščito pred vsemi vrstami delcev, razred 2 se ne priporoča za mikroorganizme (viruse, spore) ali biokemijske snovi (encime, hormone), dosega pa učinkovitost zbiranja do 94 odstotkov. Razred 1 se ne priporoča za zbiranje oziroma kot zaščita pred aerosoli, rakotvornimi snovmi, radioaktivnimi snovmi, mikroorganizmi (bakterijami, virusi, sporami) ali biokemijskimi snovmi (encimi, hormoni), dosega pa do 80 odstotkov učinkovitost zbiranja.

Preglednica 1: Prikaz tipov plinskih filtrov oziroma kombiniranih po SIST EN 14387:2004+A1:2008

TIP FILTRA	PODROČJE UPORABE ZAŠČITE PROTI	BARVNA KODA
A	<b>organskim plinom in hlapom, ki imajo vrelišče višje kot 65 °C</b> (npr. za uporabo pri delu s topili za lake in lepila, belim (white) špiritom in toluenom)	rjava
AX	<b>organskim plinom in hlapom, ki imajo vrelišče nižje ali enako kakor 65 °C</b> (npr. aceton), <u>za enkratno uporabo</u>	rjava
B	<b>anorganskim plinom in hlapom</b> (npr. za uporabo pri delu s klorom, bromom, cianovodikovo kislino, žveplovodikom)	siva
E	<b>kislo reagirajočim plinom</b> (kot npr. žveplova kislina in klorovodikova kislina)	rumena
K	<b>amoniaku in njegovim derivatom</b>	zelena



CO	ogljikovemu monoksidu	črna
HgP3	hlapom živega srebra + P3-filter <u>max. uporaba do 50 h</u>	rdeča - bela
NOP3	dušikovim plinom, vključno z dušikovim oksidom + P3-filtrom <u>za enkratno uporabo</u>	modra – bela
reaktor	radioaktivnemu jodu, vključno z radioaktivnim metil jodidom	Oranžna
SX	specifičnim plinom in param	vijolična

Merila, kdaj je treba zagotoviti varnostni list, so določeni v Uredbi o registraciji, evalvaciji, avtorizaciji in omejevanju kemikalij in njenih spremembah – uredbi REACH (Uredba št. 1907/2006/ES). Uredba REACH je uvedla novost, in sicer priložo k varnostnemu listu, t. i. poročilo o kemijski varnosti z oceno ali brez ocene izpostavljenosti s scenarijem izpostavljenosti in opredelitvijo tveganja. Za snovi, ki jih je treba registrirati in je proizvodnja ali uvoz v količini več kakor 10 t/leto na registracijskega zavezanca, je treba izdelati oceno kemijske varnosti snovi in pripraviti poročilo o kemijski varnosti v skladu s priložo I Uredbe REACH, ki mora zajemati oceno nevarnosti za zdravje, oceno nevarnosti glede fizikalno kemijskih lastnosti, oceno nevarnosti za okolje in oceno snovi glede obstojnosti, bioakumulativnosti, strupenosti, velike obstojnosti in velike bioakumulativnosti. Če je bilo pri oceni kemijske varnosti snovi ugotovljeno, da je snov razvrščena kot nevarna, obstojna, bioakumulativna, strupena, zelo obstojna in zelo bioakumulativna, se mora izdelati tudi ocena izpostavljenosti s scenarijem izpostavljenosti in opredelitev tveganja. Vsak udeleženec dobavne verige, ki mora pripraviti poročilo o kemijski varnosti, doda ustrezni predvideni scenarij izpostavljenosti (vključno z vrsto uporabe in izpostavljenosti, kjer je to potrebno) kot priložo k varnostnemu listu, ki zajema opredeljene uporabe. Varnostni list se zagotovi brezplačno na papirju ali v elektronski obliki najpozneje na dan, ko je snov ali zmes prvič nabavljena.

Pomembno: Delodajalec mora zagotoviti varnostni list v slovenskem jeziku in izjemoma v tujem jeziku, če delavec ne razume slovenskega jezika.

[Priporočena dodatna literatura na področju uredbe REACH](#)

[Priporočena dodatna literatura na področju Uredbe 1272/2008](#)

### **Resna, neposredna in neizogibna nevarnost (27. člen ZVZD-1)**

V primeru resne in neposredne nevarnosti mora delodajalec i tem takoj obvestiti delavce in jim z ukrepi in navodili omogočiti, da ustavijo delo in odidejo na varno. Delodajalec ne sme pozvati delavcev na delo, ko še obstaja resna in neposredna nevarnost, razen v izjemnih primerih in iz utemeljenih razlogov.

### **Strokovni delavec za varnost pri delu (28. člen ZVZD-1)**

ZVZD-1 v tem členu celovito opredeljuje naloge strokovnega delavca za varnost pri delu. Prvi odstavek 28. člena pomeni izvedbo 1. točke 19. člena ZVZD-1. Delodajalec lahko določi enega ali več strokovnih delavcev za varnost pri delu. Strokovni delavec je za opravljanje strokovni nalog odgovoren delodajalcu, ki mu mora omogočiti strokovno neodvisno opravljanje nalog, zagotoviti primeren čas, dostop do vseh potrebnih podatkov in omogočiti strokovno izpopolnjevanje znanja.

Delodajalec lahko opravljanje vseh ali posameznih nalog na področju zagotavljanja varnosti pri delu poveri zunanjim strokovnim službam, ki imajo dovoljenje za delo, kadar teh nalog ne more zagotoviti s svojimi strokovnimi delavci.



Pogoji, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec za varnost pri delu, so opredeljeni v Pravilniku o pogojih, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec za varnost pri delu.

### **Naloge strokovnega delavca (29. člen ZVZD-1)**

Ne glede na dejstvo, da ZVZD-1 opredeljuje pomembnejše naloge, ki jih opravlja strokovni delavec (svetuje delodajalcu pri načrtovanju, izbiri, nakupu in vzdrževanju sredstev za delo ter glede opreme delovnih mest in delovnega okolja, izdeluje strokovne podlage za izjavo o varnosti, opravlja obdobjne preiskave škodljivosti v delovnem okolju, opravlja obdobjne preglede in preizkuse delovne opreme, opravlja notranji nadzor nad izvajanjem ukrepov za varno delo, izdeluje navodila za varno in zdravo delo, pripravlja in izvaja usposabljanje delavcev za varno delo, sodeluje z izvajalcem medicine dela), je treba poudariti tudi vlogo strokovnega delavca na področju promocije zdravja na delovnem mestu (na primer njegovo vlogo pri svetovanju glede informiranja delavcev, na kakšen način v njihove vsakdanje naloge vnesti ustrezno ergonomijo dela ali glede prilagoditve delovnega mesta). Ne smemo pozabiti, da je področje varnosti neločljivi del področja zdravja pri delu in obratno.

### **Pogoji, ki jih mora izpolnjevati delodajalec, če želi sam opravljati strokovne naloge (30. člen ZVZD-1)**

Z uveljavitvijo novega zakona lahko delodajalec, če je za to usposobljen, sam prevzame vodenje in zagotavljanje varnosti pri delu. To velja, kadar je odgovorna oseba delodajalca opravila splošni del strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu ali prilagojeno splošno in strokovno usposabljanje v obsegu in na način, kakor določa predpis, ki ureja stalno strokovno usposabljanje strokovnih delavcev.

### **Načrtovanje promocije zdravja na delovnem mestu (32. člen ZVZD-1)**

Promocija zdravja na delovnem mestu zajema skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. Namen promocije zdravja na delovnem mestu si zmanjšanje psihosocialnih dejavnikov na delovnem mestu, boljši medsebojni odnosi in komunikacija na delovnem mestu, krepitev in varovanje duševnega zdravja, boljše počutje ter povečanje zadovoljstva zaposlenih.

Eden od pomembnejših premikov v ciljih in vsebini dela je bil v zadnjem času povzročen s preusmeritvijo pozornosti delodajalcev s klasičnih obremenitev in škodljivosti na delovnem mestu na novi področji, in sicer psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu in promocije zdravja, ki v tem kontekstu pomeni intervencijo, s katero odpravljamo te dejavnike.

Delodajalec mora sprejeti ukrepe na področju promocije zdravja. Najenostavnejša uresničitev tega načela je vsekakor izdelava programa promocije zdravja. Izvajalec promocije zdravja na delovnem mestu je delodajalec. V tem procesu po potrebi uporablja znanje in nasvete drugih subjektov (izvajalca medicine dela, strokovnega sodelavca, inšpektorja za delo, lokalnega zavoda za zdravstveno varstvo in podobno).

Ukrepi na področju promocije zdravja bi morali biti preprosti, zanimivi in sledljivi. Zaželeno je, da delodajalec ukrepe promocije zdravja načrtuje na podlagi analize vseh dejavnikov tveganja v delovnem okolju in na podlagi nekaterih drugih podatkov, kakor so: bolniške odsotnost, število nezgod pri delu, poklicne bolezni, fluktuacija zaposlenih, ocena tveganja in podobno. Pri tem je analiza stanja prva, začetna faza in dobra podlaga za pripravo ukrepov in programa promocije zdravja na delovnem mestu. Glavno orodje delodajalca v tej fazi je vprašalnik, na podlagi katerega delodajalec dobi celovit vpogled v zadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu. Pri tem ne sme pozabiti, da se morajo določena vprašanja nanašati tudi na t. i. klasične dejavnike tveganja, kakor so hrup, ročno premeščanje bremen, ergonomija na delovnem mestu in podobno.

Primer vprašalnika:

Ali imate jasna navodila nadrejenih?

Ali lahko vplivate na svoje delo z upoštevanjem vaših pripomb, predlogov in podobno?

Ali menite, da vaši sodelavci spoštujejo vaše delo?

Ali menite, da vas vaš neposredno nadrejeni pozitivno spodbuja pri vašem delu?

Ali je vaš nadrejeni po vašem mnenju dostopen za pogovor z vami?

Ali ste seznanjeni z vizijo in razvojem družbe?

Ali pogosto opravljate nadure?

Ali enostavno uveljavljate pravico do dopusta?

Ali menite, da se je v zadnjem času povečal obseg dela?

Ali je hitrost dela za vas obvladljiva?

Ali ste bili v delovni organizaciji kdaj izpostavljeni šikaniranju zaradi svojega spola, starosti, zdravstvenega stanja, narodnosti, vere in podobno?

Ali se v delovnem okolju pogosto pripravate in ne strinjate med sabo?

Ali vas pri delu moti čezmerni hrup?

Ali je za vas težavno ročno prenašanje bremen?

Ali menite, da delate v ugodnih klimatskih razmerah?

Ali ste izpostavljeni neprijetnim vibracijam?

Ali se v vašem delovnem okolju dogajajo verbalni konflikti z delavci drugih enot ali področij?

Ali se v delovnem okolju dogajajo grožnje in izsiljevanja delavcev?

Ali v delovnem okolju prihaja do sporov s strankami?

Ali lahko vplivate na prehrano?

Ali vas pri delu pogosto zmotijo sodelavci z zadevami, ki niso povezane z delovnimi nalogami?

Ali ste natančno prebrali oceno tveganja, ki jo je za vaše delovno mesto pripravil vaš delodajalec?

Ali se od vas zahteva, da delate dela, ki niso v opisu vaših del in nalog ter niso v okviru del vaše organizacije?

V drugi fazi, fazi izvajanja programa promocije zdravja na delovnem mestu je zaželeno, da delodajalec na podlagi rezultatov analize opredeli enostavne in jasne ukrepe.

V tretji fazi, fazi vzdrževanja promocije zdravja mora delodajalec nadzornim službam dokazati, da ukrepe na področju promocije zdravja resnično izvaja.

V zadnji fazi, fazi vrednotenja je zaželeno, da delodajalec ovrednoti ukrepe in jih znova opredeli.

Za izvajanje promocije zdravja je odgovoren delodajalec. Pomemben vidik njenega uspešnega izvajanja je stalna in iskrena zavezanost vseh deležnikov temu področju. Temelji na enostavnih in prostovoljnih ukrepih, ki jih izvajata obe strani, delodajalec in delavec. Program promocije zdravja na delovnem mestu je uspešen samo pod pogojem, če je vključena v vse organizacijske procese kot trajni in dinamični del.

Življenjski slog delavca je njegova zasebna stvar. V podjetju ga lahko spodbujajo k spremembi navad in vedenja, nihče pa ga ne more k temu prisiliti, razen če ne škoduje drugim. Zato lahko rečemo, da je udeležba v kateri koli aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu večinoma prostovoljna. Prav na tem področju je pomembna iskrena zavezanost delodajalca, da zagotovi dobre organizacijske in delovne razmere, katerih cilj je dobro počutje na delovnem mestu. Ni nujno, da pobudo na področju promocije daje le delodajalec. Zaželeno je, da delavci z zamislivi seznanijo delodajalca in predstavnike delavcev ter na ta način spodbujajo delodajalca, da izboljša ali začne izvajati aktivnosti promocije zdravja. Zakon določa, da mora delodajalec načrtovati in zagotoviti potrebna sredstva za izvajanje promocije zdravja.

Pomembno je omeniti, da ZVZD-1 od delodajalca ne zahteva izdelave programa promocije zdravja na delovnem mestu, jo pa mora načrtovati. Kljub temu je izdelava konkretnega programa zaželeno, ker jasno in razumljivo opredeljuje aktivnosti delodajalca na tem področju.

Več o promociji zdravja na:

- [Ministrstvo za zdravje](#)
- [MDDSZ](#)

### **Izvajalec medicine dela (33. člen ZVZD-1)**

ZVZD-1 jasno opredeljuje naloge izvajalca medicine dela, še zlasti njegovo preventivno delovanje. Med naloge se tako uvrščajo zlasti sodelovanje pri izdelavi strokovnih podlag za izjavo o varnosti, izvajanje zdravstvenih pregledov delavcev, seznanjanje delavcev s tveganji, povezanimi z njihovim delovnim mestom in delovnim okoljem, spremljanje in analiziranje stanja v zvezi s poklicnimi boleznimi ter boleznimi, povezanimi z delom, pripravljanje poročil za delodajalce glede na ugotovitve analiz zdravstvenega stanja delavcev, sodelovanje pri pripravi načrta delodajalca za dajanje prve pomoči ter pri usposabljanju delavcev in delodajalcev za splošne in posebne ukrepe prve pomoči, sodelovanje z osebnim zdravnikom delavca in izvedenskimi organi invalidskega in zdravstvenega zavarovanja. Ne glede na to se že več let ugotavlja, da je predvsem izvajanje zdravstvenih pregledov delavcev prednostna naloga številnih izvajalcev medicine dela, zanemarjajo pa pomembno svetovalno vlogo pri prilagoditvi delovnega mesta, obisk delovnega mesta in predvsem sodelovanje z osebnim zdravnikom delavca ter izvedenskimi organi invalidskega in zdravstvenega zavarovanja.

### **Pogoji za izvajanje medicine dela (34. člen ZVZD-1)**

ZVZD-1 v 3. členu nadomešča dosednji pojem pooblaščenega zdravnika in uveljavlja novega – izvajalec medicine dela. Izvajalec medicine dela je izvajalec zdravstvene dejavnosti, ki opravlja dejavnost medicine dela, prometa in športa ter mu delodajalec poveri izvajanje zdravstvenih ukrepov v zvezi z zdravjem pri delu.

V skladu s 34. členom ZVZD-1 kadrovske, prostorske in druge pogoje določi minister, pristojen za zdravje. Na podlagi tretjega odstavka mora ministrstvo za zdravje voditi seznam izvajalcev medicine dela.

### **Dolžnost medsebojnega sodelovanja strokovnega delavca in izvajalca medicine dela (35. člen ZVZD-1)**

Strokovni delavec, ki mu je delodajalec poveril opravljanje strokovnih nalog varnosti in zdravja pri delu, ter izvajalec medicine dela morata pri izvajanju nalog varnosti in zdravja pri delu sodelovati (izdelava ocene tveganja, obveščanje delavcev, prilagajanje delovnega mesta ergonomskim zmogljivostim in podobno).

### **Zdravstveni pregledi (36. člen ZVZD-1)**

36. člen ZVZD-1 uvaja pomembno novost, in sicer mora biti preventivni pregled v skladu s konkretnimi tveganji pri delovnem procesu. S to dikcijo se ZVZD-1 na področju zdravstvenega nadzora približuje dikciji, ki jo ima na tem področju večina držav članic EU. ZVZD-1 v četrtem odstavku 17. člena nadalje določa, da delodajalec v izjavi o varnosti z oceno tveganja določi posebne zdravstvene zahteve, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo v delovnem procesu ali za uporabo posameznih sredstev za delo, in sicer na podlagi strokovne ocene izvajalca medicine dela.

Ker splošna zdravstvena sposobnost ni več pogoj za sklenitev delovnega razmerja po Zakonu o delovnih razmerjih, je obvezen predhodni zdravstveni pregled za delavce (in tudi študente) v primerih, kadar iz izjave o varnosti in zdravju pri delu izhajajo posebne

zdravstvene zahteve za delo na konkretnem delovnem mestu ali je potreben predhodni zdravstveni pregled v primeru, ko iz ocene tveganja izhajajo tveganja za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, ter ko tako opredeljujejo drugi predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu. Tveganjem v delovnem okolju morata v skladu z določbo 36. člena ZVZD-1 ustrezati tudi obseg in vsebina zdravstvenega pregleda.

Pomembno: Obseg preventivnega pregleda mora biti v skladu s konkretnimi tveganji na delovnem mestu. Rok in obseg preventivnega pregleda določi delodajalec na predlog izvajalca medicine dela.

### **Obveščanje in seznanjanje delavcev (37. člen ZVZD-1)**

Pomembna naloga delodajalca je, da obvešča in seznanja delavce z vsemi okoliščinami in dejavniki, ki lahko vplivajo na varnost in zdravje delavcev. Delodajalec mora delavce obveščati o varnem in zdravem delu tako, da izdaja pisna obvestila in navodila. V izjemnih primerih, kadar jim grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, so obvestila in navodila lahko tudi ustna. Pomembno je, da so te informacije razumljive. Dodatna pozornost je potrebna pri obveščanju delavcev, ki slabše obvladajo slovenski jezik. Obveznost delodajalca, da seznanja delavce z vsemi nevarnostmi, se dodatno nanaša na ranljive skupine, nosečnice, mlade delavce ter delavce z zmanjšano delovno zmožnostjo.

Delodajalec mora zagotoviti, da imajo na delovno mesto, na katerem grozi neposredna nevarnost, dostop le delavci, ki so za tako delo prejeli dodatna posebna navodila. Prav tako je dolžnost delodajalca, da zagotovi ustrezne informacije o konkretnih tveganjih za varnost in zdravje tudi delavcem drugega delodajalca, ki na podlagi pogodbe pri njem opravljajo določena dela. Delodajalec mora delovna mesta in sredstva za delo opremiti z znaki za obvestila in nevarnost ter z navodili za varno delo.

### **Usposabljanje delavcev (38. člen ZVZD-1)**

ZVZD-1 tudi konkretnije opredeljuje zahteve v zvezi z usposabljanjem delavcev za varno opravljanje dela. Delodajalec mora delavce usposobiti za varno delo ob sklenitvi delovnega razmerja, pred razporeditvijo na drugo delovno mesto, pred uvajanjem nove tehnologije in novih sredstev za delo ter ob spremembi v delovnem procesu, ki lahko povzroči spremembo varnosti pri delu.

Usposabljanje mora biti prilagojeno posebnostim delovnega mesta in se izvaja po programu, ki ga mora delodajalec po potrebi obnavljati ter katerega vsebino mora spreminjati glede na nove oblike in vrste nevarnosti, kar pomeni, da mora delodajalec sprejeti program usposabljanja delavcev za varno delo, ki temelji na oceni tveganja oziroma izhaja iz nje. To pomeni, da splošni programi usposabljanja za varno delo, kjer bi skupaj usposabljali različne profile delavcev, niso ustrezni oziroma sprejemljivi.

Usposobljenost za varno delo preverja delodajalec na delovnem mestu. Vsebina in način izvedbe preverjanja se lahko od primera do primera razlikujeta. Delodajalec izbere najprimernejši oziroma najustreznejši način.

Za delavce, ki delajo na delovnih mestih, kjer iz ocene tveganja izhaja povečana nevarnost za nezgode in poklicne bolezni, ter za delavce, ki delajo na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše, mora delodajalec zagotoviti preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo. Roki za občasne preizkuse ne smejo biti daljši od dveh let.

Inšpektor za delo lahko po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu odredi uskladitev programa usposabljanja s posebnostmi delovnega mesta glede na oblike in vrste nevarnosti. Inšpektor za delo lahko po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu odredi tudi preizkus

teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo. Delodajalec mora zagotoviti usposabljanje delavcev v njihovem delovnem času in zanje brezplačno.

Pomembno: Usposabljanje mora biti specifično oziroma prilagojeno posebnostim delovnega mesta, kar velja tudi za program usposabljanja, ki ga sprejme delodajalec.

#### **Pisni sporazum na skupnih deloviščih (39. člen ZVZD-1)**

Namen tega člena je zagotoviti sodelovanje vseh delodajalcev, ki hkrati opravljajo delo na delovišču. Kadar takšna dela pomenijo tveganje, zaradi katerega je treba sprejeti skupne ukrepe za zagotavljanje varnih delovnih pogojev na delovišču, se izdela pisni sporazum. V tem sporazumu se poleg skupnih ukrepov določi tudi delavec, ki je odgovoren za izvajanje zapisanih skupnih ukrepov, prav tako pa vsak posamezni delodajalec tudi določi delavca, ki zagotavlja varnost delavcev v skladu z ukrepi posameznih delodajalcev.

#### **Obveščanje inšpekcije (40. člen ZVZD-1)**

Delodajalec mora pred začetkom delovnega procesa, pri katerem obstajajo večje nevarnosti za nezgode in poklicne bolezni, o teh delih obvestiti inšpekcijo dela. Zakon ne opredeljuje oblike oziroma načina obveščanja.

#### **Prijave inšpekciji (41. člen ZVZD-1)**

ZVZD-1 v tem členu opredeljuje poročevalsko obveznost delodajalca. Tako mora delodajalec inšpekciji dela takoj prijaviti vsako nezgodo pri delu s smrtnim izidom in nezgodo pri delu, zaradi katere je delavec nezmožen za delo več kakor tri delovne dni, kolektivno nezgodo, nevarni pojav in ugotovljeno poklicno bolezen.

Nezgoda pri delu je, kakor to določa 3. člen ZVZD-1, nepredvideni oziroma nepričakovani dogodek na delovnem mestu ali v delovnem okolju, ki se zgodi v času opravljanja dela ali izvira iz dela in ki povzroči poškodbo delavca. Pojem poškodba je opredeljen v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

V kontekstu prijave nezgode pri delu se uporablja metodologija ESAW (European Statistic on Accidents at Work).

Treba je razlikovati med poročevalsko obveznostjo delodajalca, da nezgodo pri delu prijavi na Inšpektorat RS za delo, in med priznanjem nezgode pri delu, ki je imela za posledico poškodbo oziroma izdajo obrazca ER-8 s strani delodajalca.

V primeru spora med delavcem in delodajalcem o tem, ali gre resnično za poškodbo pri delu ali ne, odločitev sprejme pristojno sodišče.

Pomembno: Inšpektorat obravnava nezgode pri delu z vidika varnosti in zdravja pri delu. Zanima ga vzrok nezgode pri delu in manj posledica. Zato je poudarek pri raziskavi nezgode na tehničnem vidiku nezgode.

#### **Upravljevec evidenc in zbiranje osebnih podatkov (42., 43. in 44. člen ZVZD-1)**

Inšpektorat Republike Slovenije za delo vodi evidenco prijav iz prejšnjega člena in je njen upravljevec. Inšpektorat obdeluje podatke iz evidence prijav brez osebnih podatkov, ki omogočajo identifikacijo delavca, zaradi spremljanja in analiziranja vzrokov nezgod s smrtnim izidom, nezgod, zaradi katerih je delavec nezmožen za delo več kakor tri delovne dneve, kolektivnih nezgod, nevarnih pojavov in ugotovljenih poklicnih bolezni ter zaradi načrtovanja politike preprečevanja nezgod in bolezni ter statističnih namenov. Za zbiranje, obdelavo in sporočanje osebnih podatkov iz evidenc iz 41. člena ZVZD-1, se uporabljajo določbe zakona, ki ureja varstvo osebnih podatkov.

### **Sodelovanje delavcev pri upravljanju in dolžnost posvetovanja** (45. in 46. člen ZVZD-1)

Delodajalec mora delavcem omogočiti, da sodelujejo pri obravnavi vseh vprašanj, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela, v skladu s tem zakonom in drugimi predpisi. Delavci uresničujejo to pravico neposredno, s svojimi predstavniki v svetu delavcev, v skladu s predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju, ali z delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu. Za izvolitev delavskega zaupnika se uporabljajo predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju.

Glede pomembnih vprašanj na področju varnosti in zdravja pri delu se mora delodajalec posvetovati z delavci ali njihovimi predstavniki. Delodajalec mora predstavnikom delavcev in sindikatom, ki so organizirani pri njem, predložiti izjavo o varnosti z oceno tveganja in dokumentacijo o nezgodah pri delu, ki jo delodajalec hrani v skladu s predpisi.

Če pri delodajalcu ni izvoljenih predstavnikov delavcev in ni organiziranih sindikatov, mora delodajalec prej omenjene listine javno objaviti na običajen način.

### **Položaj delavskega zaupnika** (47. člen ZVZD-1)

Delavskemu zaupniku za varnost in zdravje pri delu je treba omogočiti način dela in pravice, ki veljajo za svet delavcev. Ne smejo biti v neugodnem položaju zaradi uresničevanja svojih pravic, ki jih opredeljuje ZVZD-1.

### **Pravice in obveznosti sveta delavcev ali delavskega zaupnika** (48. člen ZVZD-1)

Svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu lahko od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih ukrepov za zmanjšanje tveganj glede varnosti in zdravja pri delu.

Delavci ali njihovi predstavniki za varnost in zdravje pri delu lahko zahtevajo nadzor pristojne inšpekcije, kadar menijo, da delodajalec ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov.

Predstavniki sveta delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu ima pravico prisostvovati inšpekcijskemu nadzoru ter izraziti svoja opažanja. Delodajalec mora seznaniti svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter sindikate pri delodajalcu z ugotovitvami, predlogi ali ukrepi nadzornih organov.

Delodajalec mora za izvajanje nalog članom sveta delavcev ter delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja.

## **5.2.4 Pravice in obveznosti delavcev**

### **Pravice delavcev** (49. člen ZVZD-1)

Delavec ima pravico biti seznanjen z varnostnimi ukrepi in ukrepi zdravstvenega varstva in do usposobljenosti za izvajanje varnostnih ukrepov in varnega opravljanja dela. Delavec ima pravico dajati predloge, pripombe in obvestila glede varnosti in zdravja pri delu delavcem, odgovornim za varnost in zdravje pri delu po tem zakonu.

### **Obveznosti delavcev** (50. člen ZVZD-1)

V dvostranskem razmerju delodajalec – delavec je delodajalec odgovoren za varnost in zdravje zaposlenih. Vendar v tem razmerju tudi delavec pomembno prispeva k varnosti s tem, da pravilno uporablja delovno opremo in druga sredstva za delo, vključno z varnostnimi napravami, ter obvešča delodajalca o pomanjkljivostih ali drugem pojavu, ki lahko ogrozi njegovo zdravje. Delavec mora sodelovati z delodajalcem in delavci, ki so v izjavi o varnosti z oceno tveganja navedeni kot odgovorni za varnost in zdravje pri delu.

### **Prepoved dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc (51. člen ZVZD-1)**

Alkoholizem je v Sloveniji še vedno velika javnozdravstvena težava. ZVZD-1 uvaja ničelno toleranco glede alkohola na delovnem mestu. Delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc. Prav tako ne sme delavec delati ali biti pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti, na tistih delovnih mestih, na katerih je zaradi večje nevarnosti za nezgode pri delu tako določeno z izjavo o varnosti z oceno tveganja. Za ugotavljanje v uvodu omenjenega stanja glede alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc delodajalec sprejme postopke in jih opredeli v internem aktu. Delodajalec mora odstraniti z dela, delovnega mesta in iz delovnega procesa delavca, ki je delal ali je bil na delovnem mestu v nasprotju z določili, ki se nanašajo na delo pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc.

Delodajalec ima v primeru suma, da je delavec pod vplivom psihoaktivnih substanc, pravico in dolžnost preverjati psihofizično stanje delavca pri izvrševanju njegovih delovnih obveznosti, saj je splošno znano, da omenjene substance vplivajo na kognitivne sposobnosti delavca. Če delavec preskus odkloni (to je njegova pravica), pa ima delodajalec na voljo druge načine, s katerimi lahko dokazuje, da je bil delavec pod vplivom psihoaktivnih s, na primer s pričami. Takšno stališče je zavzelo Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani, sodba z opr. št. pdp 36/2004 – v primeru alkohola. Bistveno je, da je privolitev v preskus natančno oblikovana ter da je v njej navedeno, s čim delavec soglaša in zakaj delodajalec te podatke potrebuje (praviloma za vodenje disciplinskih postopkov, postopkov za odpoved delovnega razmerja in sodne postopke). Poudariti je treba, da lahko delavec takšno soglasje oziroma privolitev kadar koli prekliče in da delodajalec delavca v podpis takšnega soglasja oziroma privolitve ne sme in ne more prisiliti, prav tako pa odklonitev podpisa takega soglasja ne sme imeti za posledico odpovedi delovnega razmerja delavcu ali drugih delovnopравниh sankcij. V takih primerih mora delodajalec prisotnost psihoaktivnih substanc pri delavcu dokazovati z drugimi dokaznimi sredstvi.

V vsakem primeru mora biti postopek preskusa na delovnem mestu zelo natančno opredeljen v internem aktu delodajalca (kdo izvaja preskus, s katero napravo in podobno). Med drugim mora interni akt natančno opredeliti celotni postopek, morebitne sankcije (tudi sankcijo ob morebitni zavrnitvi preskusa) in podobno.

Pomembno: Inšpektorji za delo nimajo merilnikov prisotnosti alkohola v izdihanem zraku in niso pristojni za izvedbo teh postopkov. Večinoma tudi delodajalci takšnih merilnikov nimajo, tako, da se zakonska določila o ugotavljanju alkoholiziranosti delavcev na delovnih mestih izvajajo predvsem zunanje službe, seveda če je takšen način opredeljen v internih aktih delodajalca.

### **Pravica odkloniti delo (52. člen ZVZD-1)**

Delavec ima pravico odkloniti delo, če ni bil predhodno seznanjen z vsemi nevarnostmi ali škodljivostmi pri delu in s sprejetimi varnostnimi ukrepi ter usposobljen za varno in zdravo delo ali če delodajalec ni zagotovil predpisanega zdravstvenega pregleda.

Veljavni Zakon o varnosti in zdravju pri delu daje delavcu tudi pravico odkloniti delo, če mu grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, ker delodajalec ni izvedel predpisanih varnostnih ukrepov, ter zahtevati, da se nevarnost odpravi. Omenjena dikcija je dokaj široka in njeno izvajanje zahteva ustrezno obravnavo vsakega posamičnega primera glede upravičenosti delavčeve odklonitve dela, saj se presoja neposredna nevarnost za življenje in zdravje delavca. Kot primer navajamo občasno (zlasti poletno) zvišanje temperature v delovnih prostorih tudi čez 28 °C. Zvišana temperatura praviloma v večini primerov ne pomeni neposrednega (takojšnjega) ogrožanja zdravja in življenja delavca, vsekakor pa določena



tveganja lahko pomeni za na primer kardiovaskularne bolnike. Padec z višine, eksplozija ali nevarnost utopitve pa so dejavniki, ki neposredno ogrožajo življenje.

#### **Pravica do zapustitve delovnega mesta (53. člen ZVZD-1)**

Delavec ima v primeru resne in neposredne nevarnosti za življenje ali zdravje pravico ustrezno ukrepati v skladu s svojim znanjem in tehničnimi sredstvi, ki jih ima na voljo, v primeru neizogibne nevarnosti pa tudi zapustiti nevarno delovno mesto, delovni proces in delovno okolje.

#### **Pravica do zdravstvenih pregledov (54. člen ZVZD-1)**

Delavec ima pravico do zdravstvenih pregledov, ki ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu na delovnem mestu delavca. Člen se smiselno navezuje na 36. člen ZVZD-1. Delavec se mora odzvati in opraviti zdravstveni pregled, ki ustreza tveganjem za varnost in zdravje pri delu na delovnem mestu.

### **5.2.5 Obveznosti samozaposlenih oseb**

#### **Opredelitev samozaposlene osebe (55. člen ZVZD-1)**

Oseba, ki opravlja pridobitno ali drugo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic, pa ne zaposluje drugih delavcev in v delovni proces ne vključuje drugih oseb, je samozaposlena oseba, ki je v skladu s tem zakonom in drugimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu odgovorna za svojo varnost in zdravje ter varnost in zdravje drugih oseb, na katere vplivajo njena dejanja ali opustitve. Za samozaposleno se šteje tudi oseba, ki je v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju zavarovana kot kmet ter ne zaposluje delavcev in v delovni proces ne vključuje drugih oseb, razen družinskih članov na kmetijah, v skladu s predpisi o kmetijstvu.

#### **Obveznost oceniti tveganje (56. člen ZVZD-1)**

Samozaposlena oseba mora oceniti tveganja pri izvajanju delovnega procesa. Če ugotovi, da obstajajo nevarnosti za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, mora izdelati pisno izjavo o varnosti z oceno tveganja ter določiti ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu.

#### **Obveznost uporabe ustreznih sredstev za delo in osebne varovalne opreme (57. člen ZVZD-1)**

Glede uporabe ustreznih sredstev ZVZD-1 izenačuje obveznosti samozaposlene osebe in delodajalca. Samozaposlena oseba mora torej pri svojem delu uporabljati sredstva za delo in osebno varovalno opremo, ki ustreza tveganjem pri delu ter predpisanim varnostnim in zdravstvenim zahtevam.

#### **Obveznost vključitve v pisni sporazum (58. člen ZVZD-1)**

Člen je v smiselni povezavi z 39. členom ZVZD-1. Kadar samozaposlene osebe opravljajo delo na skupnih deloviščih iz 39. člena ZVZD-1, se morajo vključiti v pisni sporazum ter izvajati skupne ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

#### **Prijave inšpekciji (59. člen ZVZD-1)**

Tudi samozaposlena oseba mora inšpekciji dela prijaviti nezgodo pri delu, zaradi katere je nezmožna za delo več kakor tri delovne dni, ugotovljeno poklicno bolezen in nevarni pojav.

#### **Obveznost varstva pred požarom (60. člen ZVZD-1)**

Samozaposlena oseba mora v skladu z vrsto in naravo dejavnosti, s katero se ukvarja, sprejeti ukrepe za zagotovitev varstva pred požarom v skladu s posebnimi predpisi.



ZVZD-1 samozaposlene osebe ne izenačuje z delodajalci in jim tudi neposredno ne nalaga izvedbe zdravstvenega pregleda in usposabljanja za varno opravljanje dela. Vendar je v številnih primerih, ko tveganja ogrožajo varnost in zdravje samozaposlenih oseb, kljub temu smiselno, da se opravi zdravstveni pregled ter da se samozaposlena oseba ustrezno seznaní z varnimi postopki dela, ki ga opravlja, lahko tudi z običajnim usposabljanjem pri zunanjih strokovnih delavcih za varnost pri delu. Tudi tveganja lahko ocenjuje sama, seveda če meni, da ima za to ustrezna znanja, v nasprotnem primeru pa s pomočjo zunanjega strokovnega delavca.

Vsekakor je smiselno, da samozaposlena oseba opravi predhodni zdravstveni pregled ob začetku opravljanja dela in ima oceno tveganja, ki jo izdelata zunanji strokovni delavec, ali izdelan dokument, iz katerega je razvidno, da do tveganj pri opravljanju dela ne prihaja.

## **5.2.6 Dokumentacija s področja varnosti in zdravja pri delu**

### **Hramba dokumentacije (61. člen ZVZD-1)**

Delodajalec hrani s področja varnosti in zdravja zlasti dokumentacijo, ki se nanaša na:

1. obdobje preiskave škodljivosti v delovnem okolju;
2. obdobje preglede in preizkuse delovne opreme;
3. preglede in preizkuse osebne varovalne opreme;
4. opravljeno usposabljanje za varno delo in preizkuse usposobljenosti;
5. zdravstvene preglede delavcev;
6. nezgode pri delu, kolektivne nezgode, nevarne pojave, ugotovljene poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, ter njihove vzroke;
7. nevarne snovi, ki jih uporablja, če tako določajo posebni predpisi.

Delodajalec trajno hrani dokumentacijo iz prvega odstavka tega člena. Delodajalec mora v primeru prenehanja predati dokumentacijo iz prvega odstavka tega člena Inšpektoratu Republike Slovenije za delo, če to ni drugače opredeljeno.

### **5.2.7 Svet za varnost in zdravje pri delu (62. člen ZVZD-1)**

Minister, pristojen za delo, imenuje strokovno posvetovalno telo, in sicer svet za varnost in zdravje pri delu, ki ga sestavljajo zlasti strokovnjaki za varnosti pri delu, medicino dela in socialno varnost ter strokovnjaki iz delodajalskih organizacij in sindikatov. Svet obravnava ter sprejema stališča in priporočila o stanju, strategiji in izvajanju enotne politike ter prednostnih nalogah na področju varnosti in zdravja pri delu.

## **5.2.8 Dovoljenje za opravljanje strokovnih nalog**

Uvajanje licenčne prakse je institut, ki ga pozna večina držav EU. Pravna oseba ali samostojni podjetnik, če želi opravljati strokovne naloge na področju varnosti in zdravja pri delu, mora v ta namen pridobiti dovoljenje, ki ga izda minister, pristojen za delo.

### **Vrste dovoljenj (63. člen ZVZD-1)**

Minister, pristojen za delo, izda pravni osebi ali samostojnemu podjetniku dovoljenje za opravljanje strokovnih nalog. Za to je potrebno izpolnjevanje določenih kadrovskih, organizacijskih, tehničnih in drugih pogojev, ki jih opredeljuje pravilnik, ki se nanaša na pogoje in postopke za pridobitev dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti pri delu.

Dovoljenje se lahko pridobi za izvajanje naslednjih nalog:

- obdobje preiskave škodljivosti v delovnem okolju ter

- obdobjne preglede in preizkuse delovne opreme

Minister lahko izda to dovoljenje tudi tujim pravnim osebam oziroma samostojnim podjetnikom, ki morajo v teh primerih prav tako izpolnjevati tudi določene kadrovske, organizacijske, tehnične in druge pogoje.

#### **Veljavnost dovoljenja (64. člen ZVZD-1)**

Veljavnost pridobljenega dovoljenja je sedem let. Še pred pretekom tega roka je treba dovoljenje obnoviti.

#### **Kakovost dela in listin (65. člen ZVZD-1)**

Pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik mora strokovne naloge opravljati skrbno in po pravilih stroke, listine pa morajo omogočati sledljivost in preglednost.

#### **Obvestila in poročanje (66. člen ZVZD-1)**

Imetnik dovoljenja mora v 15 dneh obvestiti ministrstvo za delo o vsaki spremembi, ki lahko vpliva na opravljanje strokovnih nalog. Imetnik dovoljenja mora na ministrstvo redno, najpozneje pa do konca februarja za preteklo leto, pošiljati tudi letna poročila o nalogah, ki jih opravlja.

#### **Nadzor nad izvajanjem strokovnih nalog (67. člen ZVZD-1)**

Inšpektorat Republike Slovenije izvaja nadzor nad izvajanjem strokovnih nalog zunanjih strokovnih služb s pridobljenim dovoljenjem.

#### **Odvzem dovoljenja (68. člen ZVZD-1)**

Dovoljenje minister, pristojen za delo, za opravljanje strokovnih nalog odvzame:

- če se ugotovi, da imetnik dovoljenja ne izpolnjuje več pogojev za pridobitev dovoljenja;
- če imetnik dovoljenja ne začne opravljati nalog, ki so določene v dovoljenju, v enem letu od dneva njegove izdaje;
- če je bilo dovoljenje izdano na podlagi neresničnih podatkov;
- če na predlog inšpekcije dela ali obrazloženi predlog pravne osebe civilnega prava, ki združuje strokovne delavce in izvajalce medicine dela, ugotovi, da se naloge opravljajo nestrokovno;
- če imetnik dovoljenja ne obvesti ministrstva, pristojnega za delo, o vsaki spremembi, ki vpliva na opravljanje strokovnih nalog, za katere je pridobil dovoljenje za delo, zlasti o spremembah v zvezi s tehnično opremo in strokovnimi delavci;
- če imetnik dovoljenja kljub pozivu ne predloži letnega poročila.

Pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik lahko ponovno zaprosi za dovoljenje po preteku enega leta od odvzema dovoljenja.

### **5.2.9. Nadzor – Inšpektorat RS za delo**

Nadzor nad izvajanjem Zakona o varnosti in zdravju pri delu, predpisov, izdanih na njegovi podlagi, in drugih predpisov o varnosti in zdravju pri delu ter nad varnostnimi ukrepi, določenimi s splošnimi akti delodajalca in kolektivnimi pogodbami, opravlja inšpekcija dela. Ne glede na to pa nadzor nad določili ZVZD-1 opravljajo tudi:

#### **– rudarska inšpekcija (72. člen ZVZD-1)**

Nadzor pri rudarskih in podzemnih gradbenih delih, ki se izvajajo z rudarskimi metodami dela in v skladu s posebnimi predpisi, ki urejajo rudarstvo, opravlja rudarska inšpekcija;

#### **– pomorska inšpekcija (73. člen ZVZD-1)**

Nadzor na morskih plovilih za gospodarske namene, vpisanih v slovenski ladijski register, razen nadzora na ribiških ladjah, opravlja inšpekcija, pristojna za pomorstvo;

– **organ, pristojen za letalsko varnost** (74. člen ZVZD-1)

Nadzor na področju letalskih operacij in drugih letalskih aktivnosti v zraku opravlja organ, pristojen za nadzor letalske varnosti;

– **inšpekcija, pristojna za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami** (75. člen ZVZD-1)

Nadzor nad izvajanjem ukrepov varstva pred požarom, reševanja in evakuacije opravlja inšpekcija, pristojna za varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami.

### **5.2.10 Kazenske določbe**

Kadar inšpektor za delo ob nadzoru nad izvajanjem ZVZD-1 ugotovi, da zavezanec ni ravnal ali ne ravna v skladu z določili tega zakona, to pomeni, da je zavezanec storil prekršek.

V takem primeru inšpektor za delo v vlogi prekrškovnega organa in v skladno z določili Zakona o prekrških (ZP-1) začne zoper kršitelja postopek o prekršku. Sankcije za delodajalce so lahko globa od 2.000 do 40.000 evrov ali opomin v obliki plačilnega naloga ali odločbe o prekršku.

Kadar gre za prekršek, ki je bil storjen v okoliščinah, ki ga delajo posebno lahkega in pri katerem ni nastala oziroma ne bo nastala škodljiva posledica ali je ta neznatna, lahko inšpektor namesto uvedbe postopka o prekršku oziroma izdaje odločbe o prekršku storilcu prekrška izreče opozorilo.

Prekrškovni organ lahko v postopku o prekršku izreče globo v znesku, ki je višji od najnižje predpisane globe, vendar v okviru predpisanega razpona.

## **5.3. DRUGI NACIONALNI PREDPISI S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU**

### **5.3.1 Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih**

Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih (Uradni list RS, št. 83/05, v nadaljevanju uredba) je v slovenski pravni red prenesla Direktivo Sveta 92/57/EEC. Uredba določa ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu na gradbiščih ter v obratih in pomožnih delavnicah na gradbiščih, v katerih se pripravljajo, predelujejo in obdelujejo gradbeni materiali, gradbeni proizvodi in gradbeni elementi, ki se vgrajujejo v gradbene objekte. Uredba določa tudi ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu pri vzdrževanju in čiščenju že zgrajenih objektov, ne uporablja pa se pri nadzemnem in podzemnem rudarjenju ter globinskem vrtanju.

Naročnik, ki je pravna ali fizična oseba, za katero se izvajajo dela, ali nadzornik projekta, ki je katera koli fizična ali pravna oseba, ki v imenu naročnika prevzame odgovornost za projekt, mora imenovati enega ali več koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu, kadar dela izvaja ali je predvideno, da bosta dela na gradbišču izvajala dva izvajalca ali jih bo izvajalo več izvajalcev. Naročnik ali nadzornik projekta mora imenovati koordinatorja(e) posebej za fazo priprave projekta in fazo izvajanja projekta. Pred začetkom dela na gradbišču mora naročnik ali nadzornik projekta zagotoviti izdelavo varnostnega načrta. Kadar je predvideno trajanje

dela daljše od 30 delovnih dni in na gradbišču hkrati dela več kakor 20 delavcev ali je predvideni obseg dela 500 človek/dni ali več, mora naročnik ali nadzornik projekta sestaviti prijavo gradbišča in jo poslati inšpekciji za delo. Naročnik ali nadzornik projekta svojih obveznosti po uredbi ne moreta prenesti na izvajalca del.

Koordinator za fazo priprave projekta in fazo izvajanja projekta je katera koli fizična oseba, ki izpolnjuje pogoje iz 4. člena uredbe. Poleg predpisanih delovnih izkušenj in opravljenih strokovnih izpitov pa mora imeti opravljeno tudi prvo usposabljanje in prvi preizkus strokovne usposobljenosti v skladu s Pravilnikom o programu in načinu usposabljanja koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih (Uradni list RS, št. 31/08). Koordinator za varnost in zdravje v pripravljalni fazi projekta izdelava ali zagotovi varnostni načrt v skladu s priložo V uredbe ter pripravi dokumentacijo, ki ustreza značilnostim projekta ter vsebuje ustrezne varnostne in zdravstvene podatke, ki jih je treba upoštevati pri vsakem nadaljnjem delu (pri uporabi, vzdrževanju, rušenju in podobno). Koordinator za varnost in zdravje pri izvajanju projekta usklajuje upoštevanje temeljnih načel glede varnosti in zdravja pri delu, zagotovi potrebno usklajevanje varnostnega načrta in dokumentacije s spremembami na gradbišču, zagotavlja sodelovanje in medsebojno obveščanje izvajalcev del, preverja varno izvajanje delovnih postopkov in usklajuje načrtovane aktivnosti ter zagotavlja, da na gradbišče vstopajo le osebe, ki so na gradbišču zaposlene, in osebe, ki imajo dovoljenje za vstop na gradbišče.

Izvajalec je vsak delodajalec, ki izvaja gradbena ali druga dela iz priloge I uredbe. Delodajalci morajo zaradi zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu na delovnih mestih na gradbišču sprejeti in izvesti ukrepe, ki so v skladu z minimalnimi zahtevami iz priloge IV uredbe, ter upoštevati navodila koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu.

Uredba ima pet prilog, in sicer:

- V prilogi I je naveden okvirni seznam del, za katera velja uredba.
- V prilogi II so kot posebno nevarna dela določena dela na višini več kakor deset metrov, dela v izkopih v globini več kakor pet metrov, dela ob potekajočem prometu na cestah in železnici, dela pri napenjanju kablov v prednapetih betonskih in drugih konstrukcijah, dela pri betoniranju, rezanju in obdelavi površin z napravami pod visokim pritiskom in podobno.
- Priloga III je predpisani obrazec za prijavo gradbišča.
- V prilogi IV so navedene minimalne zahteve za ureditev gradbišča, delovnih mest in varno izvajanje del na njem.
- Priloga V določa obvezno vsebino varnostnega načrta.

Nadzorstvo nad izvajanjem uredbe opravlja inšpekcija za delo. Inšpektorji lahko v skladu z Zakonom o prekrških (Uradni list RS, št. 29/11 in spremembe) izrekajo globe za prekrške naročnikom ali nadzornikom projektov, koordinatorjem za fazo priprave in izvajanja projekta ter delodajalcem in samozaposlenim osebam.

Na inšpektoratu za delo (IRSD) je bilo na podlagi nadzora po določilih uredbe ugotovljeno, da je glede na dejansko stanje v gradbeništvu ta postala pomanjkljiva in potrebna sprememb, predvsem glede večje odgovornosti naročnika, nalog koordinatorja, potrebne dokumentacije na gradbiščih, odgovornih oseb na gradbiščih in podobno, zato je IRSD 5. januarja 2018 na Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti RS podal predloge za njeno spremembo.

### **5.3.2 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH**

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) je v Republiki Sloveniji temeljni zakon, ki ureja delovna razmerja, kar pomeni, da ne ureja vseh pravnih razmerij, v katerih ena oseba za drugo opravlja delo, ampak le tista, ki jih je mogoče opredeliti kot delovna razmerja.

Delovno razmerje je po opredelitvi ZDR-1 razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organizirani delovni proces delodajalca in v njem za plačilo osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Navedeno so elementi, po katerih se delovno razmerje loči od drugih, civilnopravnih pogodbenih razmerij. Bistveno je, da delavec opravlja delo v razmerju podrejenosti do delodajalca kot del delovnega procesa, ki ga organizira delodajalec, slednji pa je odgovoren za uspeh podjetja. Pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja so bistvene dejanske okoliščine, ki kažejo, kako se pogodbeno razmerje uresničuje v praksi, in ne poimenovanje razmerja s strani pogodbenih strank ali status pogodbenih strank.

Pomembno! Po določbi drugega odstavka 13. člena ZDR-1 se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja, razen v primerih in pod pogoji, ki jih določa zakon (na primer v Zakonu o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno možnost kratkotrajnega dela; v Zakonu o kmetijstvu začasno ali občasno delo v kmetijstvu; v Zakonu o urejanju trga dela začasno ali občasno delo upokoјencev; v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti začasno in občasno delo dijakov in študentov). Pogodbeni stranki ne moreta prosto izbirati pravne opredelitve takšnega razmerja, ampak se razmerje, ki izpolnjuje zakonsko določene elemente delovnega razmerja, po zakonu šteje za delovno razmerje, delavec pa ima v tem primeru vse pravice iz delovnega razmerja.

ZDR-1 se uporablja za delovna razmerja med delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v Republiki Sloveniji, in med pri njih zaposlenimi delavci. Uporablja pa se tudi za delovna razmerja med tujimi delodajalci in delavci, sklenjena na podlagi pogodbe o zaposlitvi na območju Republike Slovenije.

Delavec je glede na opredelitev iz ZDR-1 vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec je v skladu z opredelitvijo iz ZDR-1 pravna ali fizična oseba ter drug subjekt, kakor so državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

Manjši delodajalec je tisti, ki zaposluje deset ali manj delavcev.

Delodajalec in delavec morata v času trajanja delovnega razmerja in pri njegovem sklepanju ali prenehanju upoštevati določbe:

- ZDR-1 in drugih zakonov,
- ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb,
- drugih predpisov (na primer pravilniki, uredbe),
- kolektivnih pogodb in
- splošnih aktov delodajalca.

S pogodbo o zaposlitvi in kolektivno pogodbo se lahko določijo le tiste pravice, ki so za delavca ugodnejše, kakor jih določa ZDR-1. Izjema so nekatere pravice, ki se lahko v kolektivni pogodbi uredijo drugače kakor v ZDR-1, torej tudi manj ugodno na primer pri odpovednih rokih, odpravnini ob upokoјitvi, nadurnem delu in podobno (9. člen ZDR-1).

Delavec mora v skladu z ureditvijo v ZDR-1 opravljati delo na delovnem mestu in v okviru vrste dela, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in kraju, kakor sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu, pri čemer mora upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Na drugi strani pa je temeljna obveznost delodajalca, da

delavcu zagotavlja delo, za katero sta se z delavcem dogovorila v pogodbi o zaposlitvi in mu, če ni drugače dogovorjeno, zagotovi vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti. Prav tako mora delodajalec spoštovati pravice delavca, določene z veljavnimi predpisi (na primer plačo, dopust, počitek med zaporednima delovnima dnevoma in tedenski počitek).

Plačilo za delo je sestavljeno iz:

- osnovne plače,
- dela plače za delovno uspešnost,
- dodatkov in
- plačila za poslovno uspešnost (če je to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi).

Plača mora biti vedno v denarni obliki. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, ki je določen v Zakonu o minimalni plači.

**Pomembno!** Osnovna plača je bruto plača delavca brez delov plače za delovno in poslovno uspešnost ter dodatkov. Če delodajalca zavezuje kolektivna pogodba dejavnosti, ki določa osnovne plače po tarifnih razredih, mora biti osnovna plača delavca v pogodbi o zaposlitvi določena vsaj v višini, kakor jo določa ustrezní tarifni razred. Če delodajalca ne zavezuje kolektivna pogodba dejavnosti, je določitev višine osnovne plače (minimuma) prepuščena dogovoru med delavcem in delodajalcem. Osnovna plača je lahko določena nižje od zneska minimalne plače iz Zakona o minimalni plači, vendar mora biti v tem primeru delavcu izplačan (najmanj) znesek v višini minimalne plače (dodatek do minimalne plače). Dodatki delavca se sicer obračunavajo od osnovne plače, in ne od minimalne plače.

Dodatki k plači so:

- dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa za:
  - nočno delo,
  - nadurno delo,
  - delo v nedeljo,
  - delo na praznike in dela proste dneve po zakonu,
- dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, iz neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela (na primer delo v hrupu),
- dodatek za delovno dobo.

Višina dodatkov se določi v kolektivni pogodbi.

Plača in povračila stroškov delavca ter drugi prejemki se izplačujejo na bančni račun delavca. Plačo mora delodajalec izplačati najpozneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja (na plačilni dan). Do konca plačilnega dne mora delodajalec delavcu izdati tudi pisni obračun plače, ki je verodostojna listina, na podlagi katere se lahko vloži izvršba.

Plačilo za delo urejajo člani od 126. do 141. ZDR-1.

**Delovni čas** spada med najpomembnejše institute delovnega prava. Delovno pravo vse od svojih začetkov omejuje delovni čas in določa minimalne standarde glede njegove razporeditve, s tem pa preprečuje pretirano fizično in psihično izčrpavanje delavcev ter jim zagotavlja varnost in zdravje pri delu, v zadnjem času pa tudi omogoča usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Delovni čas je: efektivni delovni čas (čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na voljo delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi), čas odmora in čas upravičenih odsotnosti z dela.

Polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden (z zakonom ali kolektivno pogodbo se lahko določi kot polni delovni čas tudi čas, ki je krajši od 40 ur na teden, a ne manj kakor 36 ur na teden).

Delovni čas je lahko razporejen enakomerno ali neenakomerno, mogoče pa ga je tudi začasno prerazporediti pod pogoji iz ZDR-1. Razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa so določeni v pogodbi o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo. V nobenem primeru pa polni delovni čas ne sme trajati več kakor 56 ur na teden.

Delovni čas urejajo 142. do 149. člen ZDR-1.

### **Odmori in počitki**

Pravica do odmora: delavec, ki dela polni delovni čas, ima pravico do odmora, ki traja 30 minut. Odmor se všteva v delovni čas in je plačan, kakor da bi delavec delal.

Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima pravico do odmora med delovnim časom v sorazmerju s časom na delu, vendar le, če dela najmanj štiri ure na dan.

Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najpozneje eno uro pred koncem delovnega časa.

V primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa se določi dolžina odmora sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa.

Pravica do počitka med zaporednima delovnima dnevoma:

Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur. Če ima delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

Pravica do tedenskega počitka:

Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni poleg pravice do počitka med zaporednima delovnima dnevoma pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Če mora zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek drug dan v tednu. Minimalno trajanje tedenskega počitka se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

Delovni čas urejajo 154. do 158. člen ZDR-1.

**Nočno delo** je delo v času med 23. in 6. uro. Nočna izmena pomeni osem nepretrganih ur v času med 22. in 7. uro.

Nočni delavec je delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa oziroma dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa. Ima pravico do posebnega varstva (daljši dopust, ustrezná prehrana med delom, strokovno vodstvo delovnega/proizvodnega procesa). Če bi se mu po mnenju izvajalca medicine dela, upošteva mnenje osebnega zdravnika, zaradi nočnega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, ga mora delodajalec zaposliti na ustrezno delo podnevi. Delodajalec mora zagotoviti periodično izmenjavo, če je izmensko delo organizirano tudi v nočni izmeni. Delavec ene izmene lahko dela ponoči največ en teden (dlje le z izrecnim pisnim soglasjem delavca). Na nočno delo ne sme biti razporejen delavec, ki nima urejenega prevoza na delo in z dela. Določene posebje varovane kategorije delavcev lahko opravljajo nočno delo samo s

predhodnim izrecnim pisnim soglasjem (delavci starši v primerih iz 185. člena ZDR-1, starejši delavci).

Nočno delo urejajo 150. do 153. člen ZDR-1.

### **Trpinčenje na delovnem mestu (mobing) in ukrepi delodajalca**

Izraz mobing izhaja iz angleške besede »mobbing«. V svoji izvorni obliki v kontekstu človekovih pravic pomeni nasilje nad posameznikom, ki ga izvaja katera koli skupina.

Mobing ali trpinčenje na delovnem mestu<sup>8</sup> na organizacijo izrazito negativno vpliva, povzroča nezadovoljstvo zaposlenih, slabo organizacijsko vzdušje, absentizem. Praviloma ima dolgoročne posledice za zdravje zaposlenih in rezultate dela.

ZDR-1 posebno pozornost namenja spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu. ZDR-1 tako v 7. členu določa prepoved kakršne koli oblike neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja (spolno nadlegovanje), ter prepoved vsakega neželenega vedenja, povezanega s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje (nadlegovanje), ter ponavljajočega ali sistematičnega, graje vrednega ali očitno negativnega in žaljivega ravnanja ali vedenja, ki je usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom (trpinčenje na delovnem mestu)<sup>9</sup>. V 47. členu ZDR-1 je določena dolžnost delodajalca, da zagotavlja takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu in z njimi ustrezno seznaniti delavce.

Kakšne ukrepe delodajalec sprejme za zagotovitev ukrepov za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem oziroma trpinčenjem, je prepuščeno delodajalcu. Delodajalec mora sprejeti tako preventivne ukrepe (informiranje in izobraževanje vseh zaposlenih, jasne opredelitve delovnih nalog, redni letni razgovori z zaposlenimi), s katerimi preprečuje možnosti neželenega ravnanja, kakor tudi kurativne ukrepe (takojšnje ukrepanje - vodenje postopkov) v primeru, ko je delodajalec obveščen o takšnem ravnanju.

Pomembno! Dokazno breme, da do trpinčenja ali nadlegovanja na delovnem mestu ni prišlo, je na strani delodajalca.

Glej: nasilje, trpinčenje, nadlegovanje, psihosocialno tveganje, poglavje 5.1.3, 24. čl. ZVZD-1.

**Varovane kategorije delavcev** so v skladu z ZDR-1:

- **ženske** (prepoved opravljanja podzemnih del),<sup>10</sup>

<sup>8</sup> ZDR-1 uporablja izraz trpinčenje na delovnem mestu, zato ta izraz uporabljamo tudi v priročniku.

<sup>9</sup> Razlika med šikaniranjem in trpinčenjem na delovnem mestu: šikaniranje je institut kazenskega prava (197. člen KZ-1). Za storjeno kaznivo dejanje **šikaniranja** odgovarja storilec, za kršitev pa je dovolj eno samo kaznivo ravnanje, ki zaposlenemu povzroči ponižanje in prestrašenost. **Trpinčenje na delovnem mestu** pa je institut delovnega prava (7. člen ZDR-1), ki pomeni ponavljajoče se ali sistematično ravnanje ali vedenje; v primeru kršenja te določbe je za kršitev odgovoren delodajalec.

<sup>10</sup> Zakonodajalec bo moral navedeno določbo ob prvi spremembi zakona črtati. Pravna podlaga določbe je namreč izhajala iz Konvencije MOD št. 45 o zaposlovanju žena pri podzemnih delih v rudnikih vseh kategorij, ki jo je RS nasledila z aktom o nasledstvu, in pomeni zaščito žensk. RS je konvencijo MOD št. 45 leta 2009 odpovedala, ker je Evropsko sodišče razsodilo, da je konvencija v nasprotju z določbami Direktive 76/207/EGS (zadeva C-203/03, Komisija proti Avstriji), ki je uvedla načelo enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter glede delovnih pogojev.



- delavci, ki so varovani zaradi **nosečnosti in starševstva** (varstvo podatkov, delovni čas, nadurno in nočno delo, prepoved opravljanja nekaterih del, varstvo pred odpovedjo, starševski dopust, nadomestilo plače, pravica do odmora za dojenje),
- delavci, **mlajši od 18 let** (prepoved opravljanja določenih del, delovni čas, odmor, počitek, prepoved nočnega dela in dodatni dnevi letnega dopusta),
- delavci s **statusom invalida** (zaposlovanje, usposabljanje, preusposabljanje, opravljanje drugega dela, ustreznega delovni zmožnosti, delo s krajšim delovnim časom, poklicna rehabilitacija, nadomestilo plače in varstvo pred odpovedjo),
- **starejši delavci** (omejitve nadurnega in nočnega dela, daljši letni dopust, varstvo pred odpovedjo).

### Študenti

Kakor že navedeno na začetku poglavja, ZDR-1 ureja samo delovna razmerja, ne pa tudi drugih pogodbenih razmerij. Zakon sicer določa, da se za občasno ali začasno opravljanje dela dijakov in študentov uporabljajo nekatere določbe ZDR-1, ki so natančno navedene, sicer pa zanje delovnopravna zakonodaja ne velja. Na primer za volonterske pripravnike, dijaško in študentsko delo se uporabljajo določbe ZDR-1 v zvezi s prepovedjo diskriminacije, o enaki obravnavi glede na spol, o delovnem času, odmorih in počitkih, posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter odškodninski odgovornosti.

### Delo otrok

Delo otrok, mlajših od 15 let, je v naši zakonodaji izrecno prepovedano. Izjeme od te prepovedi določa ZDR-1 v 211. členu. Tako lahko otrok, ki je mlajši od 15 let, izjemoma za plačilo sodeluje pri snemanju filmov, pripravi in izvajanju umetnostnih, scenskih in drugih del s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne dejavnosti.

Nadalje lahko otrok, ki je dopolnil 13 let, opravlja lažje delo največ 30 dni v posameznem koledarskem letu med šolskimi počitnicami tudi v drugih dejavnostih, na način, v obsegu in pod pogojem, da dela, ki jih bo opravljal, ne ogrožajo njegove varnosti, zdravja, morale, izobraževanja in razvoja.

Otrok lahko opravlja delo po prejšnjih dveh odstavkih po predhodnem dovoljenju inšpektorja za delo, ki ga ta izda na podlagi zahtevka zakonitega zastopnika. Postopek in pogoji za izdajo dovoljenja inšpektorja za delo se podrobneje določijo s podzakonskim aktom.

Glej: Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb, poglavje 5.3.19.

### 5.3.3 ZAKON O OMEJEVANJU UPORABE TOBAČNIH IN POVEZANIH IZDELKOV (ZOUTPI)

Kajenje pomembno prispeva k prezgodnji umrljivosti slovenskega prebivalstva. Še vedno pomeni veliko javnozdravstveno težavo. Vsako leto za posledicami uporabe tobačnih izdelkov umre okoli pet in pol milijona ljudi. Brez načrtovanih ukrepov bo ta trend naraščal do več kakor osem milijonov smrti na leto do leta 2030, 80 odstotkov od tega v državah v razvoju.<sup>11</sup> Slovenska zdravstvena politika z ukrepi za zmanjševanje povpraševanja po tobaku (na primer s cenami, vzgojo na embalaži in z označevanjem izdelkov) in za zmanjšanje oskrbe s tobakom (na primer ukrepi za prepoved prodaje tobačnih izdelkov mladoletnim osebam) skuša omiliti škodljive učinke kajenja in zmanjšati uporabo tobačnih izdelkov.

Zakon o omejevanju uporabe tobačnih in povezanih izdelkov poleg tobačnih izdelkov obravnava tudi povezane izdelke (elektronske cigarete, nove tobačne in zeliščne izdelke).

<sup>11</sup> <https://www.gov.si/teme/kajenje-in-tobak/> (23. 4. 2020).

Zakon popolnoma prepoveduje oglaševanje in promocijo teh izdelkov, prepoveduje prodajo teh izdelkov mladoletnim, širi prepoved kajenja na vse povezane izdelke v vseh zaprtih javnih, delovnih prostorih in vozilih, kadar so prisotne mladoletne osebe, uvaja dovoljenja za prodajo tobačnih in povezanih izdelkov, uvaja slikovno-besedilna zdravstvena opozorila na embalaži izdelkov ter uvaja enotno embalažo cigaret in tobaka za zvižanje z namenom zmanjšanja privlačnosti teh izdelkov.

V zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu je pomemben 39. člen zakona, ki kajenje oziroma uporabo tobaka, tobačnih izdelkov in povezanih izdelkov, razen tobaka za žvečenje in tobaka za njuhanje, prepoveduje v:

- vseh zaprtih javnih in delovnih prostorih;
- vseh vozilih v navzočnosti oseb, mlajših od 18 let;
- prostorih, ki se po tem zakonu ne štejejo za zaprte prostore, če so del pripadajočih funkcionalnih zemljišč objektov, v katerih se opravlja dejavnost vzgoje ali izobraževanja.

Vendar pa zakon dovoljuje tudi posamezne izjeme. Kajenje se dopušča v za kadilce določenih posebnih prostorih nastanitvenih obratov in pri drugih ponudnikih nočitev, v domovih za ostarele in zaporih v prostorih, ki niso namenjeni skupni rabi, kadar v njih bivajo samo kadilci, v posebej za kadilce določenih prostorih v psihiatričnih bolnišnicah in posebej za kadilce določenih prostorih drugih izvajalcev zdravstvene obravnave oseb z duševno motnjo ter v prostorih, namenjenih izključno kajenju (kadilnice<sup>12</sup>). Kadilnice pa niso dovoljene v prostorih, v katerih se opravlja zdravstvena dejavnost, dejavnost vzgoje in izobraževanja.

V zaprtih javnih prostorih, ki so namenjeni izključno dejavnostim na področju kulture, je dovoljeno kajenje zeliščnih izdelkov za kajenje, če je kajenje del predstave s področja scenskih umetnosti. Kajenje je dovoljeno nastopajočim le na odru in med predstavo.

Pomembno je pojasniti pojem zaprtega, javnega in delovnega prostora, saj se nanj nanaša prepoved uporabe tobačnih in povezanih izdelkov.

Delovni prostor je prostor, vključno s službenimi vozili, ki je pod nadzorom delodajalca in kjer se zanj opravljajo dela ali storitve, brezplačno ali za plačilo. Delovni prostor vključuje ne le prostore, v katerih se delo opravlja, temveč tudi vse z njimi povezane prostore, ki jih delavci uporabljajo med delom, vključno z na primer hodniki, dvigali, stopniščnimi jaški, avlami, skupnimi prostori, kavarnami, stranišči, saloni, menzami in prizidki, kakor so lope in barake.

Zaprti prostor je prostor, ki ga pokriva streha in ima zaprto več kakor polovico površine pripadajočih sten oziroma stranic, ne glede na vrsto materiala, uporabljenega za streho, stene, stranice, in ne glede na to, ali je objekt stalen ali začasen. Okna in vrata štejejo za del zaprte površine. Če je površina strehe večja od polovice površine prostora, ki ga določajo pripadajoče stene, in je več kakor polovica površine teh sten popolnoma zaprtih, gre za zaprti javni prostor.

Javni prostor je prostor, ki je dostopen širši javnosti, ali prostor za skupno uporabo, ne glede na lastništvo ali pravico do dostopa. To so prostori, namenjeni dejavnostim na področju zdravstva, varstva otrok, vzgoje, izobraževanja, socialnega varstva, higienske nege in drugih podobnih dejavnosti, prometa, javnega prevoza, trgovine, gostinstva in turizma, športa in rekreacije ter kulture, katerih raba je namenjena vsem pod enakimi pogoji. Javni prostori iz prejšnjega stavka so zlasti čakalnice, sejne sobe, kino dvorane, gledališča, zdravstveni, vzgojno-varstveni, izobraževalni in socialnovarstveni zavodi, gostinski prostori in trgovine, frizerski, brivski in kozmetični saloni, saloni za nego telesa, pedikuro, pirsing, tetoviranje in podobni saloni, javno dostopni prostori društev, športne dvorane, javna prometna sredstva,

---

<sup>12</sup> Kadilnice niso dovoljene v zdravstvenih in vzgojno-izobraževalnih ustanovah.

dvigala, kabinske žičnice, podhodi, prehodi, pasaže, stopnišča in hodniki, javna stranišča in drugi prostori, v katerih so posamezniki proti svoji volji lahko izpostavljeni dimu tobačnih izdelkov ali povezanih izdelkov.

**Pomembno:**

Oseba (delavec), mlajša od 18 let, tobaka, tobačnih izdelkov in povezanih izdelkov ne sme prodajati (prvi odstavek 30. člena ZOUTPI).

### **5.3.4 ZAKON O OMEJEVANJU PORABE ALKOHOLA (ZOPA)**

Slovenija se po porabi alkohola še vedno uvršča med vodilne države v EU. Alkohol je najpogostejša in najbolj zlorabljen droga v našem družbeno-kulturnem okolju, ki zato povzroča največ ekonomskih, socialnih in zdravstvenih težav. Področje dela je eno od tistih, v katerem škodljiva raba ali celo odvisnost od alkohola lahko povzroči veliko materialno škodo ter ogrozi varnost in zdravje delavcev ter drugih udeležencev v delovnem procesu.

Zakon o omejevanju porabe alkohola predpisuje ukrepe in načine omejevanja porabe alkohola ter ukrepe za preprečevanje škodljivih posledic rabe alkohola. S področja varnosti in zdravja pri delu je pomembno določilo v zakonu, ki delodajalcu prepoveduje prodajo oziroma ponudbo alkoholnih pijač med delovnim časom na delovnem mestu. To pomeni, da delodajalec na delovnem mestu ne sme ponujati ali prodajati alkoholnih pijač (na primer v avtomatu v podjetju ne sme biti alkoholnih pijač).

**Pomembno:**

ZVZD-1 določa, da delavec ne sme delati ali biti pod vplivom alkohola na delovnem mestu – stanje delavca ugotavlja delodajalec (glej 51. člen ZVZD-1), medtem ko ZOPA, določa, da delodajalec ne sme ponujati ali prodajati alkoholnih pijač na delovnem mestu.

### **5.3.5 ZAKON O POKOJNINSKEM IN INVALIDSKEM ZAVAROVANJU**

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) ureja:

#### **1. Obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje**

Obsega obvezno in prostovoljno vključitev v obvezno zavarovanje ter pravice in obveznosti iz obveznega zavarovanja za primer starosti, invalidnosti in smrti, določene na podlagi dela, prispevkov ter po načelih vzajemnosti in solidarnosti.

Z obveznim zavarovanjem se zagotavljajo:

- pravice do pokojnine (starostna, predčasna in delna ter vdovska, delna vdovska in družinska pokojnina<sup>13</sup>);
- pravice na podlagi invalidnosti: invalidska pokojnina, poklicna rehabilitacija, premestitev na drugo ustrezno delovno mesto, delo s krajšim delovnim časom, nadomestilo za invalidnost in invalidnina<sup>14</sup>,
- pravica do letnega dodatka ter dodatka za pomoč in postrežbo.

#### **2. Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje (poklicno zavarovanje)**

<sup>13</sup> Vdovska in družinska pokojnina sta pravici, ki se lahko priznata družinskim članom za primer zavarovančeve smrti.

<sup>14</sup> Do uveljavitve predpisov s področja varstva invalidov, ki bodo uredili postopke ugotavljanja vrste in stopnje telesnih okvar, lahko zavarovanci na podlagi Samoupravnega sporazuma o seznamu telesnih okvar (Uradni list SFRJ, št. 38/83 in 66/89) pridobijo tudi pravico do invalidnine v skladu z določbami 143. do 145., in 147. in 149. člena ZPIZ-1, vendar le za poškodbo pri delu ali poklicno bolezen. Invalidnina se izplačuje v znesku, ki je določen za zadnji mesec pred uveljavitvijo tega zakona. (403. člen ZPIZ-2).

Obsega obvezno vključitev v poklicno zavarovanje ter pravice in obveznosti iz zavarovanja za primer starosti in smrti, določene na podlagi vplačil v to obliko zavarovanja. S poklicnim zavarovanjem se zagotavlja pravica do poklicne pokojnine.

### **3. Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje (dodatno zavarovanje)**

Obsega vključitev v kolektivno in individualno dodatno zavarovanje ter pravice in obveznosti iz zavarovanja za primer starosti in smrti, določene na podlagi vplačil v to obliko zavarovanja.

Z dodatnim zavarovanjem se zagotavljata pravica do dodatne starostne pokojnine ter predčasne dodatne pokojnine v obliki pokojninske rente.

#### **Pravice iz invalidskega zavarovanja so:**

- pravica do invalidske pokojnine;
- pravica do poklicne rehabilitacije<sup>15</sup> (in nadomestilo za čas poklicne rehabilitacije in začasno nadomestilo za čas od dneva končane poklicne rehabilitacije do začetka dela na drugem delu);
- pravica da premostitve na drugo delo (in nadomestilo za invalidnost) ter
- pravica do dela s krajšim delovnim časom najmanj štiri ure dnevno (in delno nadomestilo).<sup>16</sup>

#### **Invalidnost**

Za priznanje pravic iz invalidskega zavarovanja mora biti pri zavarovancu podana invalidnost (ugotavlja jo izvedenski organ Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije).

Invalidnost je posledica sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije, ki zavarovancu zmanjšajo zmožnost za zagotovitev in ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje (63. člen ZPIZ-2). Gre torej za trajne spremembe v zdravstvenem stanju delavca.

Poznamo tri kategorije invalidnosti:

- I. kategorija: če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali ni zmožen opravljati svojega poklica<sup>17</sup> in nima več preostale delovne zmožnosti;
- II. kategorija: če je zavarovančeva delovna zmožnost za njegov poklic zmanjšana za 50 odstotkov ali več, in
- III. kategorija<sup>18</sup>: če zavarovanec ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo s krajšim delovnim časom od polnega najmanj štiri ure dnevno, ali če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50 odstotkov, ali če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerem dela.

Vzroki za nastanek invalidnosti:

- poškodba pri delu;
- poklicna bolezen;
- bolezen in

<sup>15</sup> V praksi se opaža, da bi se lahko institut poklicne rehabilitacije pri delodajalcih bistveno več uporabljal, kot se. Pravica do poklicne rehabilitacije je podana pri delavcih, ki pridobijo status invalida II. kategorije. Poklicna rehabilitacija delavca usposobi za opravljanje istega poklica ali dela, tako da se mu ustrezno prilagodi delovno mesto z ustreznimi tehničnimi pripomočki, ali se usposobi za drug poklic ali delo, tako da se lahko ustrezno zaposli in ponovno vključi v delovno okolje.

<sup>16</sup> Drugi odstavek 49. člena ZDR-1 določa, da mora delodajalec skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, če se spremenijo pogoji iz tretje, četrte, pete ali šeste alineje prvega odstavka 31. člena tega zakona.

<sup>17</sup> Kot svoj poklic se šteje delo na delovnem mestu, na katerem zavarovanec dela, in vsa dela, ki ustrezajo zavarovančevim telesnim in duševnim zmožnostim, za katera ima ustrezno strokovno izobrazbo, dodatno usposobljenost in delovne izkušnje, ki se zahtevajo za določena dela, v skladu z zakoni ali kolektivnimi pogodbami (tretji odstavek 63. člena ZPIZ-2).

<sup>18</sup> Strokovni sodelavec za varnost in zdravje pri delu se pri delu večinoma ukvarja z odločbami Invalidske komisije ZPIZ III. kategorije.

- poškodba zunaj dela.

Za poškodbo pri delu (66. in 67. člen ZPIZ-2) se šteje poškodba, ki je posledica neposrednega in kratkotrajnega mehničnega, fizikalnega ali kemičnega učinka, ter poškodba, ki je posledica hitre spremembe položaja telesa, nenadne obremenitve telesa ali drugih sprememb fiziološkega stanja organizma, če je takšna poškodba v vzročni zvezi z opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi katere je poškodovanec zavarovan. Poškodba, ki jo utrpi zavarovanec na redni poti na delo ali z dela ter na službeni poti se prav tako šteje za poškodbo pri delu, če prevoz organizira delodajalec.

Za poklicne bolezni (68. člen ZPIZ-2) se štejejo bolezni, povzročene z daljšim neposrednim vplivom delovnega procesa in delovnih pogojev na določenem delovnem mestu ali na delu, ki spada v neposredni okvir dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovan.

Vzrok za nastanek invalidnosti je pomemben pri ugotavljanju pogojev za pridobitev pravic in pri odmeri pravic. V primeru nastanka invalidnosti zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pridobi zavarovanec pravico do invalidske pokojnine ne glede na dopolnjeno pokojninsko dobo, prav tako je višje nadomestilo za invalidnost.

Delovni invalid je zavarovanec, pri katerem je v skladu z ZPIZ-2 ugotovljena invalidnost in je pridobil katero od pravic iz invalidskega zavarovanja (7. člen ZPIZ-2). Status delovnega invalida je pomemben zaradi varnosti, ki jo delovni invalidi in invalidi nasploh uživajo pri sklepanju, trajanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Invalidnost ni utemeljeni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi (90. člen ZDR-1).<sup>19</sup>

Pomembno! Ali poznate odgovor na vprašanje: kaj se lahko zgodi z delavcem s statusom invalida, ki mu delodajalec ne more zagotoviti drugega ustreznega delovnega mesta? Zakaj danes govorimo o relativnem varstvu invalidov?

Zavod lahko zahteva povrnitev povzročene škode od delodajalca, če je zavarovančeva invalidnost, potreba po tuji pomoči in postrežbi ali smrt posledica tega, ker niso bili izvedeni ukrepi za varnost in zdravje pri delu ali drugi ukrepi, predpisani ali odrejeni za varnost ljudi. Zavod ima pravico zahtevati povrnitev povzročene škode od delodajalca tudi, če nastane škoda zaradi tega, ker je bilo delovno razmerje sklenjeno brez predpisanega zdravstvenega pregleda z osebo, ki zdravstveno ni bila zmožna za opravljanje določenih del ali nalog, kar se je ugotovilo pozneje (prvi in drugi odstavek 191. člena ZPIZ-2).

Navedeni 191. člen ZPIZ-2 v povezavi s petim odstavkom 28. člena ZDR-1 zavezuje delodajalca, da mora zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela na svoje stroške napotiti kandidata na predhodni zdravstveni pregled v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu (tj. ob vstopu v sistem zaposlitve).

### 5.3.6 ZAKON O ZDRAVSTVENEM VARSTVU IN ZDRAVSTVENEM ZAVAROVANJU<sup>20</sup>

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ):

- ureja sistem zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja;
- določa nosilce družbene skrbi za zdravje in njihove naloge;
- določa zdravstveno varstvo v zvezi z delom in delovnim okoljem;
- ureja odnose med zdravstvenim zavarovanjem in zdravstvenimi zavodi ter
- ureja uveljavljanje pravic iz zdravstvenega zavarovanja.

<sup>19</sup> Glej: varovane kategorije. 116. člen ZDR-1 določa, kdaj lahko delodajalec odpove pogodbo zaposlitvi delavcu s statusom invalida.

<sup>20</sup> [Povzeto po določbah ZZVZZ in spletnih straneh Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije](#): (8. 8. 2018).

## **Zdravstveno varstvo**

Zdravstveno varstvo obsega sistem družbenih, skupinskih in individualnih aktivnosti, ukrepov in storitev za krepitev zdravja, preprečevanje bolezni, zgodnje odkrivanje, pravočasno zdravljenje, nego in rehabilitacijo zbolelih in poškodovanih, ter pravice iz zdravstvenega zavarovanja, s katerimi se zagotavljata zdravstvena in socialna varnost v primeru bolezni ali poškodbe.

Republika Slovenija, občine in mesta ter podjetja, zavodi, druge organizacije in posamezniki zagotavljajo pogoje za uresničevanje zdravstvenega varstva.

## **Zdravstveno zavarovanje**

Osnovna lastnost zdravstvenega zavarovanja je, da so pravice vsakega posameznika ali od njega odvisnih družinskih članov vezane na prijavo v zavarovanje in na plačilo ustreznega prispevka (v obveznem zdravstvenem zavarovanju) ali premije (v prostovoljnem zdravstvenem zavarovanju).

Zdravstveno zavarovanje torej delimo na:

**1. Obvezno zdravstveno zavarovanje**, za katerega je pristojen Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS), in obsega zavarovanje za primer bolezni in poškodbe izven dela ter zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

Pravice iz obveznega zdravstvenega zavarovanja so:

- plačilo zdravstvenih storitev,
- nadomestilo plače med začasno zadržanostjo od dela,
- povračilo potnih stroškov v zvezi z uveljavljanjem zdravstvenih storitev,
- pravica do zdravljenja v tujini.

**2. Prostovoljno zdravstveno zavarovanje**, za katero so pristojne druge zdravstvene zavarovalnice na trgu (na primer Vzajemna zdravstvena zavarovalnica).

Zdravstveno zavarovanje je v Republiki Sloveniji obvezno za vse osebe, ki izpolnjujejo z ZZVZZ predpisane pogoje, to so zavarovanci (na primer osebe, ki so v delovnem razmerju, kmetje, upokojenci in podobno), in njihovi družinski člani. Za zavarovance je z ZZVZZ predpisana obveznost plačevanja prispevkov, pri čemer si predpisani tudi, kdo je zavezanec za njihovo plačevanje in zavezanec za prijavo osebe v obvezno zdravstveno zavarovanje<sup>21</sup>, vrsta prispevkov in osnova, od katere se ti plačujejo, ter tudi obseg pravic.

Nujno zdravljenje se nudi tudi osebam, ki po določbah ZZVZZ niso vključene v obvezno zdravstveno zavarovanje in niso zavarovane pri tujem nosilcu zdravstvenega zavarovanja.

Obseg pravic do zdravstvenih storitev je določen v odstotku od vrednosti storitev. To pomeni, da se iz obveznega zdravstvenega zavarovanja financirajo nekatere storitve v polnem obsegu (100 odstotkov), druge pa le v določenem odstotku od vrednosti storitve, razliko do polne vrednosti pa morajo plačati zavarovane osebe iz lastnih sredstev oziroma se za doplačilo zavarujejo s prostovoljnim (dopolnilnim) zdravstvenim zavarovanjem.

## **5.3.7 ZAKON O UREJANJU TRGA DELA<sup>22</sup>**

<sup>21</sup> S prijavo v obvezna socialna zavarovanja in na primer sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi, pogodbe civilnega prava in podobno se zadosti določbam Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1), ki med drugim določa pogoje, ki jih je treba izpolniti, da se opravljanje določenega dela ne šteje za zaposlovanje na črno. Pri tem je treba opozoriti, da je pri opravljanju določenih del dovolj, da se oseba prijavi samo za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni (na primer začasno ali občasno delo upokojenca, kratkotrajno delo družinskih članov).

<sup>22</sup> [Povzeto po ZUTD in spletnih straneh Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti RS](#): (8. 8. 2018).

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) v 1. členu določa:

1. ukrepe države na trgu dela, kar vključuje:
  - zagotavljanje izvajanja storitev javne službe na področju zaposlovanja; (storitev vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanja zaposlitve)
  - ukrepe aktivne politike zaposlovanja (APZ) in
  - zagotavljanje delovanja sistema zavarovanja za primer brezposelnosti,
2. izvajalce ukrepov države na trgu dela (Zavod RS za zaposlovanje, Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendiranje ter koncesionarji),
3. pravno podlago za ustanovitev fundacije za izboljšanje zaposlitvenih možnosti,
4. pogoje in postopke za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti in za vključevanje v druge ukrepe na trgu dela (vključitev v ukrepe APZ, vključitev v javna dela, pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti in podobno),
5. uradne evidence, ki jih vodi Zavod RS za zaposlovanje (na primer evidenca brezposelnih oseb),
6. način financiranja ukrepov na trgu dela ter spremljanje, vrednotenje in nadzor nad njihovim izvajanjem ter
7. pogoje za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

Vrsto ukrepov države na trgu dela določa 15. člen ZUTD:

### **1. Storitvi za trg dela**

- vseživljenjska karierna orientacija (informiranje o trgu dela, samostojno vodenje kariere, osnovno karierno svetovanje, poglobljeno karierno svetovanje, učenje veččin vodenja kariere) in
- posredovanje zaposlitve.

V zvezi z iskanjem zaposlitve in vključevanjem v storitev se lahko še dodatno zagotavljajo:

- dodatek za aktivnost;
- nadomestilo za potne in poštno stroške ter
- možnost vključitve v različne programe APZ (pravica in obveznost).

### **2. Aktivna politika zaposlovanja (APZ)**

APZ določa ukrepe na trgu dela, ki so namenjeni povečanju zaposlenosti in zmanjševanju brezposelnosti, večji zaposljivosti oseb na trgu dela in povečanju konkurenčnosti in prožnosti delodajalcev (na primer usposabljanje in zaposlovanje, spodbude za zaposlovanje, spodbujanje samozaposlovanja, ustvarjanje delovnih mest (javna dela) in podobno).

Osebam, vključenim v ukrepe APZ, se lahko zagotavljajo:

- dodatek za aktivnost,
- dodatek za prevoz in
- dodatek za stroške izobraževanja.

### **3. Zavarovanje za primer brezposelnosti**

ZUTD določa krog obveznih zavarovancev, trajanje in prekinitve obveznega zavarovanja in osebe, ki se lahko prostovoljno zavarujejo za primer brezposelnosti. Zavarovanje za primer brezposelnosti je podlaga za koriščenje določenih pravic, ki se pod določenimi pogoji zagotavljajo brezposelnim osebam.

#### **4. Zagotavljanje pravic iz obveznega in prostovoljnega zavarovanja za primer brezposelnosti**

Pravice iz obveznega in prostovoljnega zavarovanja za primer brezposelnosti so (58. člen ZUTD):

- denarno nadomestilo;
- plačilo prispevkov za obvezna socialna zavarovanja (od priznanega (bruto) zneska denarnega nadomestila se plačajo vsi prispevki za socialno varnost);
- plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (pravico pridobi brezposelna oseba, ki ji po izteku pravice do denarnega nadomestila manjka do izpolnitve minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju največ eno leto) ter
- glej tudi vključitev v APZ.

#### **Denarno nadomestilo za primer brezposelnosti**

Do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti je upravičena oseba:

- ki ji delovno razmerje ni prenehalo po njeni krivdi ali volji ter izpolnjuje druge, z zakonom določene pogoje;
- ki se je prijavila v evidenco brezposelnih oseb in vložila zahtevek za uveljavitev pravice do denarnega nadomestila v 30 dneh po prenehanju obveznega zavarovanja;
- za katero so bili plačani vsi prispevki za zavarovanje za primer brezposelnosti (izjema: vključena v zavarovanje na podlagi delovnega razmerja);
- ki je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana za primer brezposelnosti najmanj devet mesecev v zadnjih 24 mesecih; in
- ki je mlajša od 30 let in je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana najmanj šest mesecev v zadnjih 24 mesecih.

Višina denarnega nadomestila prve tri mesece prejemanja znaša 80 odstotkov osnove, v naslednjih 9 mesecih 60 odstotkov osnove, po izteku enega leta pa 50 odstotkov osnove. Izplačano denarno nadomestilo ne more biti nižje od 350 evrov bruto in ne višje od 892,50 evra bruto. Čas prejemanja denarnega nadomestila je odvisen od dosežene zavarovalne dobe (62. člen ZUTD).

### **5.3.8 ZAKON O EVIDENCAH NA PODROČJU DELA IN SOCIALNE VARNOSTI**

Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV) določa vrste evidenc, ki jih morajo voditi delodajalci.

Delodajalci v skladu z omenjenim zakonom vodijo naslednje evidence s področja dela in socialne varnosti:

- o zaposlenih delavcih,
- o stroških dela,
- o izrabi delovnega časa,
- o oblikah reševanja kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu.



Zelo pomembna je evidenca o izrabi delovnega časa za posameznega delavca, ki je podlaga za ugotavljanje izvajanja določb o delovnem času, odmorih in počitkih.<sup>23</sup> Spoštovanje določb o delovnem času ter zagotavljanje počitkov in odmorov je pomembno z vidika obnavljanja fizičnih moči delavca, njegove delovne učinkovitosti, dolgoročnega ohranjanja delovne sposobnosti ter zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu.

V zakonu izraz delavec pomeni vsako fizično osebo, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Delavec je 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 (avtorska pogodba, podjemna pogodba in podobno).

## **5.4 NAJPOMEMBNEJŠI NACIONALNI PODZAKONSKI AKTI S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU**

### **5.4.1 Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih**

V pravilniku so določene zahteve za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev, ki jih mora delodajalec upoštevati pri načrtovanju, oblikovanju, opremljanju in vzdrževanju delovnih mest.

Delovno mesto po tem pravilniku je prostor v zgradbah delodajalca, ki je namenjen za izvajanje dela delavcev, in vsak drug prostor, do katerega ima delavec dostop med delom. K delovnim mestom po tem pravilniku spadajo tudi: osebni prehodi, prometne in evakuacijske poti skladišča, prostori za počitek in aktivni odmor, dežurne sobe, garderobe, kopalnice, umivalnice in sanitarni prostori, prostori za prvo pomoč ter drugi prostori po določbah tega pravilnika.

Delodajalec mora delovna mesta urediti in vzdrževati tako, da nista ogrožena varnost in zdravje delavcev pri delu na takšnih delovnih mestih.

Delodajalec mora zagotavljati urejenost delovnih mest v zvezi z naslednjimi dejavniki tveganja:

#### **Električne napeljave:**

Delodajalec mora zagotoviti, da so električne napeljave načrtovane in izvedene tako, da ne povzročajo tveganj za požar ali eksplozijo. Zato morajo biti električne napeljave načrtovane in izvedene v skladu s tehničnimi predpisi in standardi. Delodajalec mora zagotoviti, da električne napeljave pred začetkom opravljanja dejavnosti pregleda pooblaščen oseba. O pregledu pooblaščen oseba izda potrdilo, iz katerega je razvidno, da so električne napeljave načrtovane in izvedene v skladu s tehničnimi predpisi in standardi.

#### **Evakuacijske poti in izhodi:**

---

<sup>23</sup> Delodajalec dnevno vpisuje v evidenco o izrabi delovnega časa za posameznega delavca naslednje podatke:

- podatke o številu ur,
- skupno število opravljenih delovnih ur s polnim delovnim časom in krajšim delovnim časom od polnega z oznako vrste opravljenega delovnega časa,
- opravljene ure v času nadurnega dela,
- neopravljene ure, za katere se prejema nadomestilo plače iz sredstev delodajalca, z oznako vrste nadomestila,
- neopravljene ure, za katere se prejema nadomestilo plače v breme drugih organizacij ali delodajalcev in organov, z oznako vrste nadomestila,
- neopravljene ure, za katere se ne prejema nadomestilo plače,
- število ur pri delu na delovnem mestu, za katero se šteje zavarovalna doba s povečanjem, oziroma na katerem je obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, z oznako vrste statusa.

Evakuacijske poti in izhode mora delodajalec označiti s predpisanimi znaki na dobro vidnih mestih. Znaki morajo biti izdelani tako, da so trajni. Evakuacijske poti in izhode mora delodajalec opremiti z zasilno razsvetljavo za primer izpada napajanja stalne razsvetljave.

#### **Prezračevanje delovnih mest:**

Delodajalec mora z ustreznimi ukrepi zagotoviti, da je v delovnih prostorih vedno dovolj svežega zraka glede na delovne postopke in fizične obremenitve delavcev pri delu. Prezračevalne naprave, s katerimi prezračuje delovne prostore, mora delodajalec redno čistiti in vzdrževati tako, da delujejo brezhibno.

#### **Naravno in umetno prezračevanje:**

Delodajalec lahko naravno prezračuje delovne prostore, ki imajo dovolj velika okna ali druge prezračevalne odprtine. Delodajalec sme naravno prezračevati delovne prostore, v katerih ne nastajajo emisije škodljivih snovi v zdravju škodljivih koncentracijah.

Delodajalec mora prezračevati delovni prostor s prezračevalno ali klimatsko napravo, če je velikost prostora taka, da naravno prezračevanje ni mogoče, ali je delovni prostor zaradi narave proizvodnje brez oken, v njem pa nastajajo visoka temperatura in škodljive emisije.

Delodajalec, ki delovni prostor prezračuje s prezračevalno ali klimatsko napravo, mora zagotoviti, da naprava v prostor, kjer ni drugih onesnaževalcev razen prisotnih oseb, dovaja predpisane količine zraka v odvisnosti od značilnosti dela, ki ga delavec opravlja.

Delodajalec, ki delovni prostor prezračuje s prezračevalno ali klimatsko napravo, mora zagotoviti, da naprava v prostor dovaja zrak s takšnim odstotkom relativne vlažnosti v odvisnosti od temperature, ki zagotavlja delavcem udobje pri delu. Relativna vlažnost dovedenega zraka ne sme biti nižja kakor 30 odstotkov.

#### **Temperatura v prostorih:**

Delodajalec mora zagotoviti takšno temperaturo zraka v delovnih prostorih med delovnim časom, da ustreza biološkim potrebam delavcev glede na značilnosti dela in fizične obremenitve, razen v hladilnicah, kjer se upoštevajo merila za delo v mrazu. Pri izpolnjevanju teh zahtev mora delodajalec upoštevati določila slovenskih standardov za toplotno udobje.

V 25. členu navedenega pravilnika je določeno, da temperatura zraka v delovnih prostorih ne sme presegati 28 °C, razen v t. i. »vročih delovnih prostorih«, kjer so temperature višje zaradi delovne opreme (na primer peči), ki jo uporablja delodajalec pri izvajanju delovnega procesa. Velja, da je dovoljena temperatura 28 °C določena pri običajnih okoljskih toplotnih razmerah in na podlagi dolgoletnih temperaturnih povprečij. Ko so v delovnih prostorih temperature, višje od 28 °C, četudi samo občasno (trajajo le določen čas in torej ne gre za vroče delovne prostore, kjer je lahko temperatura 28 °C stalno presežena zaradi značilnosti proizvodnega procesa ter uporabljene tehnologije in delovne opreme) zlasti zaradi višjih zunanjih temperatur, kar je v zadnjih letih značilno predvsem za poletne mesece, mora delodajalec tudi v tem času zagotavljati delavcem ustrezno toplotno udobje ter v zvezi s tem sprejemati določene ukrepe. Ker pa običajno ne gre za stalno preseganje dovoljene temperature, lahko delodajalec določi tudi začasne ukrepe, ki veljajo le v času prekoračenih najvišjih dovoljenih temperatur. Med temi ukrepi so običajno najpogostejši organizacijski, na primer prerazporeditev delovnega časa, krajši delovni čas, pogostejši in daljši odmori med delovnim časom, ponudba ustreznih osvežilnih brezalkoholnih napitkov, zmanjšanje intenzivnosti dela in podobno, kot skrajni ukrep tudi prekinitvev delovnega procesa. Vsekakor je dolžnost delodajalca, da s sprejetjem ustreznih preventivnih ukrepov zagotovi delavcem varnost in zdravje v zvezi z delom. Katere ukrepe sprejme, pa je njegova odločitev.

Inšpektorat RS za delo v skladu z določili Zakona o inšpekciji dela, Zakona o inšpekcijskem nadzoru ter Zakona o varnosti in zdravju pri delu vsako prijavo, tudi v zvezi s toplotnimi razmerami na delovnih mestih, obravnava, prav tako tudi odgovori na zastavljena vprašanja. V odgovorih na vprašanja o toplotnih razmerah vlagatelje seznanijo z ustrezno zakonodajo in jo obrazložijo. V primeru prejetih prijav se pri delodajalcih, pri katerih naj bi bile neprimerne temperature v delovnih prostorih, opravi inšpekcijski nadzor, ki se običajno konča z izdajo ureditvene odločbe, iz katere je najpogosteje razvidno, da mora delodajalec v izjavi o varnosti z oceno tveganja oceniti tveganja za zaposlene zaradi visokih temperatur ter v zvezi s tem sprejeti ukrepe, ki jih mora tudi izvajati.

Delodajalec mora glede na konkretne razmere pri njem izbrati takšne ukrepe, ki so na njegovem področju ustrežnejši in privedejo do izboljšanja temperaturnih razmer in počutja delavcev.

Veljavni Zakon o varnosti in zdravju pri delu daje delavcu tudi pravico odkloniti delo, če mu grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, ker delodajalec ni izvedel predpisanih varnostnih ukrepov, ter zahtevati, da se nevarnost odpravi. Omenjena dikcija je dokaj široka in njeno izvajanje zahteva ustrezno obravnavo vsakega posamičnega primera glede upravičenosti delavčeve odklonitve dela, saj gre za neposredno nevarnost ogrožanja življenja in zdravja. Vendar se ocenjuje, da občasno (zlasti poletno) zvišanje temperature v delovnih prostorih tudi čez 28 °C praviloma v večini primerov ne pomeni neposrednega ogrožanja zdravja in življenja delavca, vsekakor pa določena tveganja lahko pomeni za na primer kardiovaskularne bolnike.

#### **Primerna temperatura zraka v delovnih prostorih v zimskem času:**

Temperatura zraka v delovnih prostorih je eden od dejavnikov, ki jih mora delodajalec z vidika zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev upoštevati tako pri načrtovanju in opremljanju delovnih mest kakor tudi njihovem vzdrževanju. V primerih neustreznega načrtovanja, opremljanja in vzdrževanja izrazito nizke zunanje temperature v zimskem času običajno vplivajo tudi na temperature zraka v delovnih prostorih.

Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih določa tudi nekatere zahteve glede temperatur v prostorih oziroma na delovnih mestih. Med drugim določa, da mora delodajalec v delovnih prostorih med delovnim časom (tudi v zimskem času) zagotoviti temperaturo zraka, ki ustreza biološkim potrebam delavcev glede na značilnosti dela in fizične obremenitve. Izjema so hladilnice, kjer se upoštevajo merila za delo v mrazu. Pravilnik ne določa najnižjih dopustnih temperatur, ki bi jih moral zagotavljati delodajalec, določa pa, da se pri zagotavljanju ustrezne temperature zraka v delovnih prostorih upoštevajo standardi za toplotno udobje.

Standardov za toplotno udobje je kar nekaj. Najosnovnejši je standard SIST EN ISO 7730:2006, ki določa kazalnika PMV (Predicted Mean Vote) in PPD v zmernem toplotnem okolju. PMV je vrednost, ki ugotavlja ustreznost toplotnih razmer v delovnem okolju. Osnovni dejavniki, ki vplivajo na izračunano vrednost PMV, so temperatura zraka, relativna vlažnost zraka, hitrost gibanja zraka, izolirnost obleke, ki jo ima delavec na sebi, ter stopnja metabolizma oziroma težavnost dela, ki ga opravlja. Opremljena vrednost PMV po standardu je med -0,5 do +0,5, standard pa dovoljuje tudi izjeme, kjer so vrednosti PMV zunaj tega območja.

Delodajalec mora v skladu z 19. členom ZVZD-1 zagotoviti preiskave škodljivosti delovnega okolja, kar pomeni, da mora imeti opravljene tudi meritve toplotnih razmer (temperature, relativne vlažnosti in hitrosti gibanja zraka) v delovnih prostorih in nato z upoštevanjem izolirnosti obleke, ki jo ima delavec v času izvajanja del na sebi, ter z upoštevanjem fizične težavnosti dela ugotoviti stopnjo toplotnega udobja. Ugotovljena stopnja naj bi bila v obsegu od  $-0,5$  do  $+0,5$  (idealno je 0), kar pomeni, da je lahko določeno število zaposlenih, v konkretnem primeru do deset odstotkov, izmed vseh zaposlenih s takšnimi razmerami tudi nezadovoljnih. Standard to dovoljuje, saj je pri tem upoštevana različnost posameznikov v zvezi z občutenjem toplotnih razmer.

Pri delu v pisarnah je na primer izolirnost obleke, ki jo običajno nosi uradniško osebje v zimskem času, okvirno 0,9 (vključuje spodnje perilo in hlače, bluzo ter tanjši pullover, nogavice in čevlje). Upoštevana vrednost fizične obremenitve uradniškega osebja, ki opravlja predvsem sedeče pisarniško delo, je 1,2. Hitrost gibanja zraka je običajno zelo majhna ali pa je ni, od 0 m/s do na primer 0,1 m/s, vlažnost zraka pa ne sme biti manjša od 30 odstotkov in ne večja od 80 odstotkov.

Če bi ugotavljali toplotno udobje za opravljanje pretežno sedečega pisarniškega dela, bi upoštevali vpliv običajne obleke (izolirnost 0,9) ter za izračun najugodnejšo hitrost gibanja zraka 0 m/s ter običajno 50-odstotno relativno vlažnost zraka. Z izračunom ugotovimo, da bi bila najnižja temperatura v prostoru, ki bi zagotavljala ustrezno toplotno udobje, z upoštevanjem vrednosti prej omenjenih dejavnikov,  $20\text{ }^{\circ}\text{C}$ , priporočljiva oziroma optimalna pa  $22\text{ }^{\circ}\text{C}$ .

Na enak način je mogoče ugotavljati toplotno udobje tudi v drugih delovnih prostorih, pri tem pa je treba poznati dejanske rezultate opravljenih meritev in upoštevati ustrezno vrednost izolirnosti obleke ter fizične obremenitve delavca. Vrednosti so razvidne iz veljavnih slovenskih standardov (SIST EN ISO 9920:2010, SIST EN ISO 8996:2005).

Če bi se pri ugotavljanju ustreznosti toplotnega udobja, kar mora delodajalec zagotoviti v skladu z zahtevami s področja varnosti in zdravja pri delu, izkazalo, da predvidene vrednosti niso izpolnjene, mora delodajalec s primernimi ukrepi zagotoviti ustrezne toplotne razmere v delovnih prostorih. Delavci morajo sprejetje ustreznih ukrepov glede temperatur v delovnih prostorih od delodajalca zahtevati prek svojih predstavnikov (svet delavcev, delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu). Če pa bi delavci ali njihovi predstavniki ugotavljali, da delodajalec kljub temu ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov, lahko zahtevajo nadzor inšpekcije.

Pravilnik opredeljuje tudi zahteve za delovna mesta na prostem. Delodajalec mora med drugim zagotoviti, da so delavci, ki občasno delajo na prostem, zavarovani pred neugodnimi vremenskimi vplivi, tudi pred mrazom. Enako velja za delodajalce, ki imajo zaradi tehnoloških postopkov dela stalna delovna mesta na prostem. Delodajalec mora oceniti raven tveganja nevarnosti pri delu, ki so povezane tudi z neugodnimi vremenskimi razmerami, ter določiti ukrepe za preprečevanje in zmanjševanje teh tveganj. Pravilnik tudi določa, da mora delodajalec delavcem, ki opravljajo lažja fizična dela na prostem na stalnih delovnih mestih med 1. novembrom in 31. marcem, omogočiti občasno obiskovanje ogrevanega prostora, če se zunanja temperatura zraka zniža pod  $16\text{ }^{\circ}\text{C}$ . Uresničevanje takšne široke opredelitve zahteva ustrezno obravnavo vsakega posamičnega primera odklonitve dela z vidika

upravičenosti odklonitve oziroma ustrezno presojo, ali delavcu ob neupoštevanju varnostnih ukrepov dejansko grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje.

#### **Razsvetljava v delovnih prostorih:**

Naravna razsvetljava: delodajalec mora zagotoviti, da so delovni prostori podnevi praviloma osvetljeni z naravno svetlobo. Ta zahteva pa ne velja za delovne prostore, v katerih obratovalne razmere dnevne svetlobe ne dopuščajo, za prodajne prostore, skladišča in podobne prostore, če so pod zemeljskim nivojem, in za delovne prostore s talno površino nad 2.000 m<sup>2</sup>, če imajo svetlobne jaške.

Umetna razsvetljava: delodajalec mora zagotoviti, da so delovni prostori opremljeni z umetno razsvetljavo. Na stalnih delovnih mestih mora znašati osvetljenost najmanj 200 lx. Za izpolnjevanje zahtev glede osvetljenosti mora delodajalec upoštevati določila slovenskih standardov za razsvetljavo na delovnih mestih.

#### **Poti za gibanje delavcev, prometne poti in nevarne površine:**

Delodajalec mora zagotoviti, da so poti za gibanje delavcev in drugih oseb ter prometne poti tako široke, da omogočajo pešcem in vozilom varno gibanje. Delodajalec mora zagotoviti, da so prometne poti za težka vozila talnega in železniškega prometa označene in tako široke, da je pri tem mimoidočim delavcem zagotovljena varnost. Delodajalec mora v skladiščih s površino, večjo od 1000 m<sup>2</sup>, jasno in vidno označiti razmejitve med prometnimi potmi ter delovnimi in skladiščnimi površinami.

V delovnih prostorih mora delodajalec delavcem zagotoviti poti za gibanje. Glavne poti za gibanje morajo biti široke najmanj 1,50 m, stranske pa najmanj en m.

Prometne poti morajo biti ustrezno široke, tako da omogočajo nemoteni in varni transport materiala in izdelkov, najmanj pa 1,80 m, oziroma morajo biti za 0,80 m širše od transportnih sredstev oziroma materiala in izdelkov, ki se prevažajo po njih.

Prometne poti morajo biti označene z vidnimi črtami rumene oziroma bele barve, širokimi najmanj 50 mm, oziroma s kovinskimi, v nivoju poda vsajenimi ploščicami enake velikosti.

Na delovnih mestih mora biti delavcem pri vzdrževanju in čiščenju delovne opreme omogočen dostop do takšne opreme z vseh strani. V ta namen mora delodajalec zagotoviti varne prehode širine najmanj 0,70 m.

#### **Zahteve za stopnišča in lestve:**

Stopnišča s pet in več stopnicami morajo biti vsaj na eni strani ograjena z varnostno ograjo in oprijemali za roke na eni strani. Stopnišča z deset in več stopnicami pa morajo biti ograjena na obeh straneh. Ograje stopnišča morajo biti visoke vsaj en meter.

Površina delovnih prostorov, njihova višina in volumen prostorov:

Delodajalec mora zagotoviti, da imajo delovni prostori takšno površino, ki delavcem omogoča neovirano gibanje in opravljanje dela brez tveganj za varnost in zdravje. Delovni prostor mora imeti vsaj 8 m<sup>2</sup> osnovne površine.

Določena delovna mesta so še vedno v prostorih, ki niso namensko narejeni za opravljanje določene dejavnosti. Ne glede na to si mora delodajalec prizadevati, da vsakemu delavcu na delovnem mestu zagotovi pristo talno površino, ki mu omogoča neovirano gibanje pri delu in ki znaša najmanj dva m<sup>2</sup>. Delodajalec mora zagotoviti, da višina delovnega prostora na nobenem mestu ne sme biti manjša kakor 2,5 m. V prostorih s stalnimi delovnimi mesti mora delodajalec zagotoviti, da pripada vsakemu delavcu najmanj naslednji prosti zračni volumen:

12 m<sup>3</sup> pri lahkem fizičnem delu, 15 m<sup>3</sup> pri srednje težkem fizičnem delu in 18 m<sup>3</sup> pri težkem fizičnem delu.

#### **Garderobe, kopalnice, umivalnice in stranišča:**

Delavci morajo imeti na voljo garderobe, v katerih se preoblačijo ter hranijo civilno in delovno obleko. Omarice za delovno in civilno obleko za delavce, ki delajo s strupenimi, kužnimi ali radioaktivnimi snovmi ali snovmi, ki imajo neprijeten vonj, ter v obratih, v katerih so delavci pri delu izpostavljeni visokim temperaturam ali vlagi, morajo biti ločene. Delavci morajo imeti zagotovljene kopalnice in umivalnice, če je to potrebno zaradi značilnosti dela ali to zahtevajo zdravstveni razlogi. Delodajalec, ki zaposluje več kakor pet delavcev različnih spolov, mora urediti ločena stranišča za ženske in moške. Od stranišč v objektu, v katerem so delovni prostori, do najbolj oddaljenih delovnih mest razdalja ne sme znašati več kakor 50 m. Če so stranišča izven objekta, razdalja ne sme znašati več kakor 100 m.

#### **Delavci invalidi:**

Pomembno! Delodajalec mora delovne prostore urediti tako, da pri tem upošteva invalidnost oziroma prizadetost delavcev invalidov. Zahteva se nanaša zlasti na vrata, prehode, stopnice, kopalnice, umivalnice in stranišča, ki jih neposredno uporabljajo delavci invalidi, ter na delovna mesta, na katerih delajo ti delavci. Na delovnem mestu se dostopnost nanaša na čim večjo samostojnost prizadetih delavcev invalidov pri uporabi poslovnih prostorov.

[Več o prilagoditvi delovnega mesta prizadetemu delavcu invalidu](#)

### **5.4.2 Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme**

Pravilnik v skladu z Direktivo Sveta 89/655/EGS o minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtevah za uporabo delovne opreme delavcev pri delu ureja obveznosti delodajalca in delavca v zvezi z delovno opremo, ki se uporablja pri delu.

Delodajalec mora zagotavljati delavcem brezhibno delovno opremo, ki ne ogroža varnosti in zdravja ter ob pravilni uporabi ne povzroča nepredvidenih nevarnosti in škodljivosti. Uporablja se lahko samo za delovne naloge in pod pogoji, za katere je ustrezna, njena uporaba pa ne sme ogroziti varnosti in zdravja delavcev.

Delovna oprema, ki se uporablja, mora biti na vidnem mestu označena v skladu s posebnimi predpisi. Delodajalec mora pridobiti in hraniti dokumentacijo, iz katere je razvidno, da delovna oprema ustreza predpisanim varnostnim in zdravstvenim zahtevam (izjava o skladnosti, potrdilo o pregledu in preizkusu delovne opreme).

Delodajalec mora zagotoviti, da je delovna oprema vzdrževana v skladu z navodili proizvajalca delovne opreme tako, da ves čas uporabe ustreza določbam tega pravilnika.

Delodajalec mora voditi evidenco in hraniti dokumentacijo o pregledih in preizkusih delovne opreme, vzdrževanju delovne opreme, izjavo o skladnosti kakor tudi navodila za uporabo in vzdrževanje ter navodila za varno delo.

Delodajalec mora oceniti tveganja pri uporabi določene delovne opreme in sprejeti ustrezne ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja.

Če varnosti in zdravja pri delu v nevarnem območju delovne opreme ni mogoče zagotoviti s konstrukcijskimi rešitvami, ju mora delodajalec zagotoviti z drugimi tehničnimi rešitvami (varnostnimi napravami, varovali, pomožnim ročnim orodjem, prijemali in podobno).

Delodajalec mora delavce usposobiti za pravilno in varno uporabo delovne opreme s teoretičnim in praktičnim usposabljanjem ter seznanjanjem z nevarnostmi, ki lahko nastanejo pri uporabi takšne opreme.

Delavec mora v skladu s svojo usposobljenostjo in navodili, ki jih je dobil od delodajalca, delovno opremo pravilno in varno uporabljati, jo vzdrževati v skladu z navodili, delodajalca obvestiti o okoliščinah, ki pomenijo resno nevarnost, in od njega zahtevati popravilo poškodovane ali zamenjavo izrabljene delovne opreme ter dodelitev osebne varovalne opreme v primeru nevarnosti.

Delodajalec mora zagotoviti, da so naprave za krmiljenje delovne opreme dobro vidne, prepoznavne in označene v skladu s predpisi. Nameščene morajo biti zunaj nevarnih območij, upravljavcu pa mora biti omogočen pregled nad celotnim območjem, da lahko oceni, ali je v nevarnih območjih kakšna oseba. Če tega ni mogoče zagotoviti, se vzpostavi nadzor ali vodenje druge osebe, ki upravljavca usmerja, oziroma se mora samodejno sprožiti zvočni ali svetlobni opozorilni signal, preden začne delovna oprema delovati.

Delodajalec mora zagotoviti, da je vsa delovna oprema opremljena s krmiljem za popolno in varno ustavitev. Če njeno delovanje in njen normalni čas za ustavitev pomeni nevarnost za poškodbe delavca in drugih oseb v bližini, mora biti opremljena s krmilno napravo za izklop v sili. Kjer obstaja nevarnost, da pride do mehaničnega stika z gibljivimi deli delovne opreme, mora delodajalec zagotoviti, da se ti deli zavarujejo z varovali ali napravami, ki preprečujejo dostop do nevarnih območij ali zagotavljajo ustavitev gibanja nevarnih delov, preden je doseženo nevarno območje.

Delodajalec mora zagotoviti, da se vzdrževalna dela izvajajo samo takrat, ko je delovna oprema izključena. Če to ni mogoče, mora delodajalec zagotoviti, da takšna dela ne pomenijo nevarnosti za poškodbo ali zdravstveno okvaro delavca.

Delodajalec mora zagotoviti, da so na delovni opremi nameščena opozorila in oznake, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev.

Delodajalec mora delavcem zagotoviti varen dostop in zadrževanje na vseh območjih, kjer je to potrebno za proizvodnjo, nastavitev in vzdrževalna dela na delovni opremi.

Delodajalec mora zagotoviti, da se pri namestitvi in odstranitvi delovne opreme upoštevajo navodila proizvajalca delovne opreme.

Pred začetkom dela mora delavec vizualno in z vklopom posameznih krmilnih naprav preveriti brezhibnost delovanja delovne opreme ter nameščenost in brezhibnost varnostnih naprav in varoval.

Delodajalec mora zagotoviti, da delovno opremo po namestitvi in pred prvim zagonom ali po premestitvi na drugo delovno mesto pregleda pristojna oseba, ki izda potrdilo, iz katerega je razvidno, da je delovna oprema pravilno nameščena in da deluje v skladu s predpisi.

Delodajalec mora zagotoviti nadzor nad delovno opremo, katere uporaba je lahko nevarna ali škodljiva za delavce:

- z rednimi kontrolnimi pregledi in, kjer je to potrebno, s preskusi, ki jih opravijo pristojne osebe v skladu s predpisi, in
- s posebnimi pregledi, ki jih opravijo pristojne osebe, če pride do izjemnih okoliščin, ki lahko ogrozijo varnost delovanja delovne opreme (na primer sprememba načina dela, poškodba opreme pri delu, nevarni pojav ali daljše obdobje nedelovanja), da se zagotovijo upoštevanje varnostnih in zdravstvenih zahtev ter pravočasno odkrivanje in odpravljanje napak.

Delodajalec mora zagotoviti periodične preglede in preskuse delovne opreme v rokih, ki jih je določil proizvajalec v primeru, če jih proizvajalec ni določil. Roki ne smejo biti daljši od 36 mesecev.

Kadar je ob delovni opremi tudi pripadajoča naprava za dviganje tovora ali delovnih predmetov, mora delodajalec zagotoviti, da je delavec, ki to delovno opremo uporablja, teoretično in praktično usposobljen za varno delo z napravo za dviganje tovora in delovnih predmetov.

Pri nameščanju delovne opreme mora delodajalec predvideti proste površine za uporabo delovne opreme in odlaganje proizvodov, dovoz materiala in podobno. Za čiščenje, mazanje in vzdrževanje delovne opreme mora delodajalec zagotoviti ustrezne proste prehode in dostope do opreme s tistih strani, kjer ta dela potekajo, ter zadostno osvetlitev.

Delodajalec mora zagotoviti, da je delovna oprema nameščena tako, da delavci, ki delovno opremo uporabljajo, in delavci v neposredni bližini niso ogroženi zaradi morebitnih mehanskih poškodb ali zdravju škodljivih učinkov, pri tem pa mora upoštevati tudi navodila proizvajalca.

Če obstaja pri uporabi delovne opreme nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, mora delodajalec zagotoviti, da so v neposredni bližini delovne opreme ali na njej trajno nameščena opozorila ali navodila. Opozorila ali navodila morajo kratko in jasno opozarjati na obvezno ali prepovedano ravnanje in nevarnosti za poškodbe in zdravstvene okvare delavcev in drugih oseb v bližini.

Delodajalec mora preprečiti izključitev predvidenih varnostnih naprav, delavec pa jih ne sme izključiti. Varnostne naprave in varovala ne smejo motiti normalne uporabe delovne opreme.

Kadar se na delovni opremi uporablja varnostna naprava za dvoročni vklop, mora delodajalec zagotoviti dve napravi za aktiviranje (tipki, ročici), na kateri mora delavec sočasno delovati, dokler traja nevarna delovna operacija. Na delovni opremi, na kateri poteka delo z napravo za dvoročni vklop, mora biti onemogočeno sočasno delo z nožnim pedalom ali kakršno koli drugo napravo za vklop.

Pri odpravljanju motenj v delovanju delovne opreme, kadar to pomeni nevarnost za delavca, in pri vzdrževalnih delih je treba delovno opremo izolirati. Najprej napravo izklopimo in zavarujemo stikalo pred morebitnim vklopom. Nato napravo fizično ločimo od vira energije, zavarujemo in označimo območje dela z ustreznimi opozorilnimi napisi.

Delovno opremo sme vzdrževati, popravljati in naravnovati samo strokovna in pooblaščenca oseba, ki mora upoštevati tehnična navodila proizvajalca delovne opreme.

Delodajalec mora zagotoviti, da opremo z lastnim pogonom vozijo samo delavci, ki so usposobljeni in izpolnjujejo druge predpisane pogoje za njeno uporabo oziroma vožnjo.

Če se delovna oprema premika po delovnem območju, mora delodajalec za to območje pripraviti ustrezne prometne predpise, ki jih morajo upravljavci opreme dosledno spoštovati.

Kadar je delovna oprema za dviganje bremen trajno vgrajena, mora delodajalec zagotoviti njeno trdnost in stabilnost, pri čemer mora upoštevati zlasti bremena, ki jih je treba dvigovati, in obremenitve na točki postavitve ali pritrditve konstrukcij.



Delodajalec mora zagotoviti, da je na stroju za dviganje bremen jasno označena njihova nominalna obremenitev ter, kjer je to potrebno, za varnost in zdravje delavcev ustrezna preglednica obremenitev, ki kaže nominalno obremenitev za vsak položaj stroja. Delodajalec mora zagotoviti, da se na delovni opremi, ki ni namenjena za dvigovanje oseb, nedvoumno in jasno označi namembnost uporabe.

Delodajalec mora zagotoviti, da se osebe dvigujejo samo z delovno opremo in pripomočki, ki so temu namenjeni, le izjemoma in ob predhodni zagotovitvi varnosti in nadzora pristojne osebe v skladu s predpisi tudi z nenamensko opremo.

Delodajalec mora zagotoviti, da pod visečimi bremenmi ni delavcev, razen če to ni nujno potrebno za izvedbo določenih del.

Delodajalec mora zagotoviti, da se bremena ne prenašajo nad nezavarovanimi delovnimi mesti, na katerih so delavci. Če tega zaradi značilnosti dela ni mogoče zagotoviti, mora delodajalec zagotoviti ustrezne varnostne ukrepe.

Kadar je na delovišču vgrajenih ali postavljenih več enot delovne opreme za dviganje prosto visečih bremen tako, da se njihovi delovni dosegi prekrivajo, mora delodajalec zagotoviti varnostne ukrepe za preprečitev trčenja bremen ali posameznih delov delovne opreme.

Če delavec, ki uporablja delovno opremo, namenjeno za dviganje prosto visečih bremen, ne more neposredno ali z dodatno opremo opazovati celotne poti bremena, ga mora med delom voditi pristojna usposobljena oseba.

Delodajalec mora zagotoviti organizacijske ukrepe, s katerimi se prepreči trčenje bremena ob delavce ali okoliške predmete.

Delodajalec mora delo organizirati tako, da lahko delavec breme varno ročno pritrdi ali sprosti in pri tem ohrani neposredni ali posredni nadzor nad delovno opremo.

Kadar začasnega dela na višini ni mogoče varno in ergonomsko ustrezno opraviti s primerne površine, mora delodajalec zagotoviti izbiro take delovne opreme, s katero je mogoče najprimerneje zagotoviti in ohraniti varne delovne razmere, pri čemer mora dati prednost kolektivnim ukrepom pred individualnimi varnostnimi ukrepi. Dimenzije delovne opreme morajo ustrezati značilnostim dela, ki ga je treba opraviti, in predvidljivim obremenitvam ter omogočati varen prehod.

Delodajalec mora zagotoviti, da se na delovnih mestih uporabijo lestve za delo na višini le v primeru, kadar ob upoštevanju določb prejšnjega člena uporaba druge varnejše delovne opreme ni upravičena zaradi majhnega tveganja ali kratkotrajnosti uporabe oziroma značilnosti delovišča, ki jih delodajalec ne more spremeniti.

Delodajalec mora zagotoviti, da se izvede izračun nosilnosti in stabilnosti delovnega odra, razen če se oder namesti v skladu s splošno priznano standardno konfiguracijo.

Glede na tehnično kompleksnost izbranega odra mora delodajalec zagotoviti, da načrt za njegovo namestitev, uporabo in odstranitev izdelata pristojna oseba. Ta je lahko izdelan v standardni obliki projekta, ki je podprt s podrobnostmi glede na posebne rešitve konkretnega odra.

#### **5.4.3 Pravilnik o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu**

Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje delavcev pri delu tudi tako, da delavcem zagotavlja osebno varovalno opremo (OVO), če sredstva za delo in delovno okolje kljub varnostnim ukrepom ne zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu. Prav tako mora delodajalec zagotavljati namensko uporabo OVO in v skladu z navodili.

Pri zagotavljanju OVO mora delodajalec upoštevati temeljna načela s področja varnosti in zdravja pri delu, še zlasti pa mora dajati prednost kolektivnim varnostnim ukrepom pred individualnimi.

ZVZD-1 tudi določa, da mora delavec v skladu z ukrepi delodajalca in navodili uporabljati OVO, in to na pravilen način. Dolžnost uporabe OVO pri izvajanju dela velja tudi za samozaposleno osebo.

Pravilnik o osebni varovalni opremi (v nadaljevanju pravilnik) določa splošne obveznosti delodajalca v zvezi z osebno varovalno opremo, ki jo delavci uporabljajo pri delu, ter tudi obveznosti delodajalca zlasti glede obveščanja, posvetovanja in sodelovanja z delavci in pomeni v slovenski pravni red preneseno direktivo Sveta EU o minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtevah za OVO.

OVO je vsaka oprema, ki jo delavec nosi, drži ali kako drugače uporablja pri delu, da ga varuje pred enim ali več hkratnimi tveganji za njegovo varnost in zdravje. Za OVO se šteje tudi vsak pripomoček ali dodatek, ki se uporablja za doseg namena iz prejšnjega stavka.

Pravilnik navaja tudi opremo, ki po njegovih določilih ni OVO (na primer navadna delovna obleka ali uniforma, ki ne zagotavlja varnosti in zdravja delavca pri delu, športna oprema, oprema za samoobrambo in podobno), ter OVO, ki je opredeljena v drugih predpisih (OVO za vojake, policiste in druge).

Delodajalec mora določiti OVO na podlagi ocene tveganja. Določiti jo mora na način, s katerim je zagotovljena namenska uporaba za varovanje pred pričakovanimi tveganji (navedba standardov, natančen opis in podobno). Pri določitvi OVO mora delodajalec upoštevati določila iz prilog pravilnika.

Priloga I: Tveganja v zvezi z deli telesa, ki se zaščitijo z OVO:

- fizikalna (mehanska, hrup, toplotna, električna, sevanje),
- kemijska (aerosoli, tekočine, plini in hlapi),
- biološki agensi (aerosoli, tekočine, materiali, osebe, živali in drugo),
- druga tveganja (utopitev, pomanjkanje kisika, nevidnost).

Deli telesa, ki jih je treba zaščititi: ušesa, oči, obraz, dihalni sistem, dlani in prsti, roke (deli), stopalo, noge (deli), koža, trup/trebuh, deli telesa, celo telo.

Priloga II: Okvirni seznam OVO glede tveganj, pred katerimi zagotavljajo zaščito:

- oprema za varovanje glave (čelade, mrežice in podobno),
- oprema za varovanje sluha (čepki in podobno),
- oprema za varovanje oči in obraza (očala, maske in podobno),
- oprema za varovanje dihal (filtri, izolacijske naprave in podobno),
- oprema za varovanje dlani in rok (rokavice, naprstniki in podobno),
- oprema za varovanje stopal in nog ter zaščita pred drsenjem (obuvala in podobno),
- varovanje kože (zaščitne kreme),
- oprema za varovanje telesa/drugo, varovanje kože (oprema za preprečevanje padcev, toplotna obleka, varovalna obleka pred kemikalijami in podobno).

Priloga III: Okvirni seznam dejavnosti in sektorjev dejavnosti, kjer se lahko zahteva zagotovitev osebne varovalne opreme: Z oceno tveganja se določi potreba po zagotovitvi osebne varovalne opreme in njenih značilnosti v skladu z določbami tega pravilnika po

okvirnem seznamu dejavnosti in sektorjev dejavnosti, kjer se zahteva zagotovitev vrsta OVO glede tveganja za posamezni del telesa z navedbo dejavnosti, pri katerih je lahko potrebna uporaba ustrezne vrste OVO (ocena tveganja) po panogah in sektorjih.

OVO, ki jo delodajalec zagotavlja delavcem, mora ustrezati naslednjim zahtevam:

- a. oblikovana in izdelana mora biti v skladu s predpisi;
- b. izdelana mora biti namensko za varovanje pred pričakovanimi tveganji in ne sme povzročati večjih tveganj za varnost delavca;
- c. ustrezati mora dejanskim razmeram na delovnem mestu;
- d. ustrezati mora posebnim ergonomskim potrebam in zdravstvenemu stanju delavca;
- e. izdelana mora biti tako, da si jo lahko uporabnik pravilno prilagodi na enostaven način.

Kadar delavec zaradi več hkratnih tveganj uporablja različno OVO, mora delodajalec zagotoviti opremo, ki je medsebojno združljiva in učinkovito varuje pred vsemi tveganji, ki jim je delavec izpostavljen pri delu.

Delodajalec mora določiti, upošteva resnost tveganj, pogostnost izpostavljenosti tveganjem, značilnost delovnega mesta in izpopolnjenost OVO, razmere, čas in pogoje, v katerih jo mora delavec uporabljati.

Delodajalec pri dodeljevanju OVO upošteva načelo, da je oprema namenjena za osebno rabo. Če okoliščine zahtevajo, da določeno OVO uporablja več oseb, mora delodajalec ukreniti vse potrebno, da takšna uporaba pri uporabnikih ne povzroča zdravstvenih ali higienskih težav. Delodajalec mora delavcem OVO zagotoviti brezplačno.

Delodajalec mora zagotoviti brezhibno delovanje (funkcionalnost) OVO in v ta namen izvajati potrebno vzdrževanje, popravila ali zamenjave.

Delodajalec mora delavce teoretično in praktično skupaj s predstavitvijo usposobiti za pravilno uporabo OVO. Prav tako mora delavcem omogočiti, da sodelujejo pri vseh vprašanjih, ki se nanašajo na ravnanje z OVO, ter jih obveščati o vseh ukrepih v zvezi z uporabo OVO.

#### **5.4.4 Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu**

Ta pravilnik določa minimalne zahteve za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pred tveganji, ki so posledica ali so lahko posledica vpliva bioloških dejavnikov pri delu, kakor tudi ukrepe za preprečevanje takšnih tveganj.

»Biološki dejavnik« je mikroorganizem, vključno z gensko spremenjenim organizmom, celična kultura in človeški endoparazit, ki lahko povzroči okužbo, alergijo ali zastrupitev.

Za vsako dejavnost, pri kateri obstaja tveganje za izpostavljenost biološkim dejavnikom, je treba določiti vrsto, stopnjo in trajanje izpostavljenosti delavcev z namenom, da se oceni tveganje za zdravje ali varnost delavcev ter določijo ukrepi, ki jih je treba sprejeti. Če delavec opravlja dejavnost, pri kateri je izpostavljen več skupinam bioloških dejavnikov, se tveganje oceni na podlagi nevarnosti, ki jo pomenijo vsi prisotni nevarni biološki dejavniki.

S področja VZD je bila v Uradnem listu RS, št. 168/20 objavljena sprememba pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu. Sprememba se nanaša na razvrstitev »novega« biološkega dejavnika – koronavirusa (SARS-CoV-2) v priložo III tega pravilnika.

Biološke dejavnike lahko najdemo v različnih dejavnostih. Ker so redko vidni, se vedno ne zavedamo tveganj, ki jih pomenijo. Med biološke dejavnike spadajo bakterije, virusi, glivice (kvasovke in plesni) in paraziti. Pravilnik razvršča biološke dejavnike v štiri skupine glede na njihovo zmožnost povzročanja bolezni ter možnosti preprečevanja in zdravljenja.

Biološki dejavnik iz 1. skupine je dejavnik, za katerega je verjetnost, da povzroči bolezn pri delavcih, minimalna. Tudi tveganje, da se razširi v okolico, je zanemarljivo.

Biološki dejavnik iz 2. skupine je dejavnik, ki lahko povzroči bolezn pri delavcih. Tveganje, da se razširi v okolico, je majhno. V večini primerov je na voljo učinkovita preventiva ali zdravljenje. Primer za biološki dejavnik iz te skupine je **bacil tetanusa**.

Biološki dejavnik iz 3. skupine je dejavnik, ki pomeni veliko nevarnost za delavce. Tveganje, da se bo razširil v okolico, je zmerno. V večini primerov je na voljo učinkovita preventiva ali zdravljenje. Primer za biološki dejavnik te skupine je **bacil antraksa**.

Biološki dejavnik iz 4. skupine je dejavnik, ki pomeni veliko nevarnost za delavce. Tveganje, da se bo razširil v okolico, je veliko. Običajno ni na voljo učinkovite preventive ali zdravljenja ali pa je zelo zahtevna. Primer za biološki dejavnik te skupine je **virus ebola**.

Za biološke dejavnike še niso določene mejne vrednosti za poklicno izpostavljenost, čeprav so nekatere države članice določile mejne vrednosti za toksine (strupe).

Delodajalec mora oceniti tveganje, ki ga pomenijo biološki dejavniki, in zmanjšati tveganje za delavce s prenehanjem uporabe ali zamenjavo snovi, preprečevanjem in nadziranjem izpostavljenosti, obveščanjem in usposabljanjem delavcev ter zagotavljanjem zdravstvenega nadzora, kadar je to potrebno.

Če se izpostavljenosti ni mogoče izogniti, jo je treba čim bolj zmanjšati tako, da omejimo število izpostavljenih delavcev in trajanje izpostavljenosti.

Za vsa dela, pri katerih obstaja tveganje za varnost ali zdravje delavcev zaradi dela z biološkimi dejavniki, mora delodajalec opredeliti ukrepe v pisnih navodilih, ki morajo biti enostavna, jasna in dobro vidna. Na navodilih mora biti kratek in jasen opis postopka, ki ga je treba izvesti v primeru nezgode pri delu ali nevarnega pojava.

Sestavni del tega pravilnika so priloge od I do VII, ki se usklajujejo in dopolnjujejo s tehničnim napredkom, spremembami mednarodnih predpisov in specifikacij ter novimi dognanji na področju bioloških dejavnikov.

Znak za biološko nevarnost - črn znak na rumeni podlagi:



Delodajalec mora zagotoviti določene higienske in individualne ukrepe. Tako mora med drugim zagotoviti tudi, da delavci ne uživajo hrane ali pijače na delovnih območjih, kjer obstaja tveganje, da bo prišlo do kontaminacije z biološkimi dejavniki. Rezultati

inšpekcijskega nadzora so pogosto pokazali, da delodajalec zagotavlja varovalno obleko in opremo, razkužila za kožo in dobro laboratorijsko prakso. Omenjeni ukrep prepovedi uživanja hrane na delovnem mestu pa se pogosto ne nadzira oziroma zagotavlja.

Delodajalec 30 dni pred začetkom prve uporabe bioloških dejavnikov iz 2., 3. ali 4. skupine o tem pisno obvesti pristojni organ. Delodajalec v obvestilu navede naslednje podatke:

1. ime in naslov podjetja ali ustanove;
2. ime in usposobljenost osebe, odgovorne za varnost in zdravje pri delu;
3. rezultate ocene tveganja;
4. vrsto biološkega dejavnika;
5. predvidene varnostne in preventivne ukrepe.

#### **5.4.5 Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu**

Osnovni namen pravilnika je določitev minimalnih zahtev za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu. Poleg tega pravilnik določa tudi:

- a) zavezujoče mejne vrednosti za poklicno izpostavljenost;
- b) biološke mejne vrednosti za poklicno izpostavljenost;
- c) prepovedane snovi.

Pravilnik se uporablja za vse dejavnosti, ki vključujejo kemične snovi, razen za:

- a) dela, pri katerih so lahko delavci izpostavljeni rakotvornim in/ali mutagenim snovem (razen, če ta pravilnik določa višje zahteve);
- b) prevoz nevarnega blaga (razen, če ta pravilnik določa višje zahteve) in
- c) dela, pri katerih lahko pride do izpostavljenosti delavcev ionizirnemu sevanju.

Pravilnik med drugim opredeljuje tudi pojme:

a) mejna vrednost (MV) pomeni povprečno koncentracijo nevarne kemične snovi v zraku na delovnem mestu na območju vdihavanja, ki na splošno ne škoduje zdravju delavca, če delavec dela pri koncentraciji nevarnih kemičnih snovi v zraku na delovnem mestu, ki je manjša ali enaka mejni vrednosti nevarne kemične snovi, 8 ur na dan 40 ur na teden polno delovno dobo, pri normalnih mikroklimatskih razmerah in fizično lahkem delu;

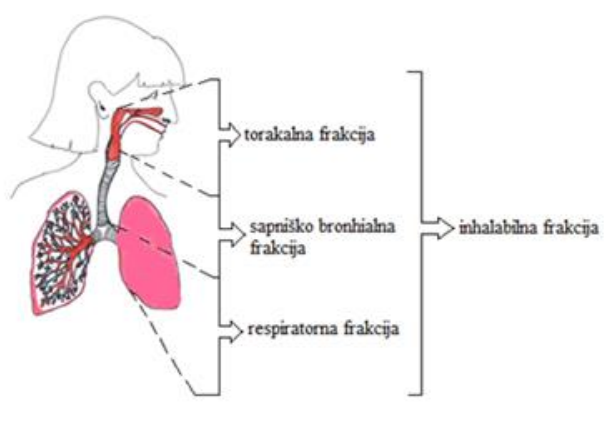
b) kratkotrajna vrednost (KTV) pomeni koncentracijo nevarne kemične snovi v zraku na delovnem mestu na območju vdihavanja, ki ji je delavec brez nevarnosti za zdravje lahko izpostavljen krajši čas. Izpostavljenost kratkotrajni vrednosti lahko traja največ 15 minut in se ne sme ponoviti več kakor štirikrat v delovni izmeni, med dvema izpostavljenostma tej koncentraciji pa mora preteči najmanj 60 minut;

c) biološka mejna vrednost (BAT) pomeni opozorilno raven nevarne kemične snovi in njenih metabolitov v tkivih, telesnih tekočinah ali izdihanem zraku ne glede na to, ali je nevarna kemična snov vnesena v organizem z vdihavanjem, zaužitjem ali skozi kožo;

d) biološki monitoring je določanje škodljive snovi in njenih metabolitov ter bioloških učinkov, nastalih zaradi delovanja te snovi v organizmu;

e) inhalabilna (inspirabilna ali groba) frakcija (I) je del celotnega prahu ali dima, ki ga delavec vdihne skozi nos ali usta z območja vdihavanja, kar je prikazano na sliki 3;

f) alveolarna (respirabilna ali fina) frakcija (A) je del vdihanega prahu ali dima, ki ga delavec vdihne skozi nos ali usta z območja vdihavanja in vsebuje dovolj majhne delce, da pridejo v alveole (pljučne mešičke), kar je prikazano na sliki 1.



Slika 1: Vrste frakcij prahu

Pravilnik zahteva, da mora delodajalec pred začetkom izvajanja vsake dejavnosti ugotoviti, ali so na delovnem mestu prisotne nevarne kemične snovi. Če delodajalec ugotovi njihovo prisotnost, **oceni tveganje za varnost in zdravje delavcev**, ki ga pomeni prisotnost kemičnih snovi na delovnem mestu. Delodajalec mora pri oceni tveganja upoštevati:

**1) nevarne lastnosti kemičnih snovi**, pri katerih je treba upoštevati tudi medsebojne učinke nevarnih snovi, ki so lahko:

- neodvisni**: pomeni, da snovi delujejo med seboj neodvisno, če je dokazano, da delujejo na različne organe ali tkiva in po različnih mehanizmih,
- aditivni**: pomeni, da je učinek enak vsoti učinkov, ki nastanejo zaradi izpostavljenosti (različni ogljikovodiki, na primer ksilen, butanol),
- sinergijski** pomeni, da se učinek obeh nevarnih kemičnih snovi povečuje in je končni učinek še večji, kakor ga pričakujemo pri aditivnem učinku (cigaretni dim in azbest),
- antagonistični**: pomeni, da dve kemični snovi druga drugo ovirata, **potencialni**: pomeni, da kemična snov, ki ni ali je malo toksična, poveča toksičnost druge snovi (na primer etanol in trikloretilen).

Poleg tega je treba upoštevati tudi lastnosti nekaterih snovi, ki lahko poškodujejo notranje uho. Te snovi imenujemo ototoksične. Delujejo na receptorje in živce v notranjem ušesu in lahko povzročijo motnje slinosti ali ravnotežja ali oboje. V primeru izpostavljenosti hrupu lahko pride do sinergijskega učinka;

**2) podatke o varnosti in zdravju, ki jih priskrbi dobavitelj** (na primer ustrezne varnostne liste) v skladu z Uredbo št. 1907/2006/ES (Uredba REACH);

**3) raven** (kratkotrajna, kronična), **vrsto** (plinasto, tekoče, trdno) **in trajanje izpostavljenosti**;

**4) količino kemičnih snovi**;

**5) druge okoliščine pri delu s kemičnimi snovmi** (stanje tehnične opreme, možnost stika z očmi ali kožo, temperatura nevarne kemične snovi, število izpostavljenih delavcev, zahtevana osebna varovalna oprema, primernost, izobrazba, usposobljenost, težavnost dela, značilnost delovnega mesta in podobno);

**6) mejne vrednosti za poklicno izpostavljenost** (pri čemer je treba obvezno upoštevati standard SIST EN 689) in biološke mejne vrednosti,

**7) učinek preventivnih ukrepov, ki so ali bodo sprejeti,**

**8) rezultate že uvedenega zdravstvenega nadzora, če so na voljo.**

Delodajalec pri oceni tveganja upošteva tudi druge aktivnosti na delovnem mestu, kakor je vzdrževanje, pri katerih je mogoče pričakovati večjo izpostavljenost, kakor tudi druge vzroke, zaradi katerih lahko pride do škodljivih učinkov na zdravje in varnost delavcev potem, ko so že bili sprejeti in izvedeni vsi tehnični ukrepi. Pri dejavnostih, pri katerih prihaja do izpostavljenosti več nevarnim kemičnim snovem, delodajalec oceni tveganje, ki ga pomeni kombinacija tveganj zaradi vseh kemičnih snovi.

Pravilnik zahteva, da je biološki monitoring, ki je del zdravstvenega nadzora, vedno potreben, kadar:

- so delavci izpostavljeni svincu ali njegovim spojinam ter
- so delavci pri delu izpostavljeni nevarnim kemičnim snovem, za katere je uvedena zavezujoča mejna vrednost iz priloge II pravilnika.

Delodajalec v izjavo o varnosti z oceno tveganja lahko vnese dodatna merila za izvajanje biološkega monitoringa.

Biološki monitoring se izvaja po zahtevah za kakovost in usposobljenost medicinskih laboratorijev, zato je treba v izjavi o varnosti z oceno tveganja opredeliti postopke izvedbe biološkega monitoringa za nevarne kemične snovi iz priloge II pravilnika. To pomeni, da mora delodajalec natančno opredeliti korake, ki so potrebni, da se za posamezno nevarno kemično snov ali metabolit natančno določi postopek izvedbe biološkega monitoringa. Postopek izvedbe biološkega monitoringa naj bi vključeval:

- strategijo meritev in načrt meritev;
- izbiro biološkega materiala, testne parametre (značilni kazalniki, pri čemer je treba poznati metabolično pot določene snovi, da določimo vse metabolite, ki so značilni za določeno snov, na primer za stiren v urinu sta značilna kazalnika mandljeva in fenilglioksilna kislina), ter analitske metode;
- čas vzorčenja glede na ritem izmen;
- shranjevanje in prevoz biološkega materiala;
- zagotavljanje kakovostnih analiz;
- usklajevanje med izvajalcem medicine dela in laboratorijem, ki bo izvedel analizo,
- podajanje rezultatov biološkega monitoringa, pri čemer je treba upoštevati učinek kratke izpostavljenosti, odmora, čas izpostavljenosti, posebne delovne pogoje, intenziteto fizične aktivnosti in neobičajne pogoje atmosferskega pritiska, individualno izpostavljenost;
- določitev periodike ponovnega izvajanja biološkega monitoringa (šest mesecev, eno leto, dve leti in podobno).

Za poznejšo primerjavo rezultatov se pri vsakem biološkem monitoringu priporoča, da se zapišejo:

- tehnološki postopek,
- nevarne kemične snovi (vrsta snovi, koncentracije, dobavitelji in podobno),
- temperatura na DM,
- koncentracije nevarnih kemičnih snovi na delovnem mestu, število izmenjav zraka,
- čas vzorčenja (datum, ura, dan v tednu, število dni izpostavljenosti pred vzorčenjem),
- način vzorčenja.

**Pomembno!**

Pri ocenjevanju tveganja je treba obvezno upoštevati standard SIST EN 689. Če periodika ni določena po standardu SIST EN 689, se pri matriki tveganja upoštevajo najvišje vrednosti.

Zelo pomembno!

Zmotno je razmišljanje, da je treba biološki monitoring izvajati samo, kadar so presežene mejne vrednosti. Dokazano je bilo, da čeprav delavci niso bili izpostavljeni preseženim mejnim vrednostim stirena, so bile presežene biološke mejne vrednosti na metabolit stirena.

#### **5.4.6 Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu**

Leta 2005 je bil uveljavljen Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu (Uradni list RS, št. 93/05), ki ureja varovanje delavcev pred nevarnostmi zaradi vseh aktivnosti, pri katerih so delavci zaradi svojega dela izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni azbestnemu prahu ali prahu materialov, ki vsebujejo azbest.

Delo z azbestom lahko izvajajo delodajalci, pristojni za opravljanje takega dela v skladu z Uredbo o pogojih, pod katerimi se lahko pri rekonstrukciji ali odstranitvi objektov in pri vzdrževalnih delih na objektih, inštalacijah ali napravah odstranjujejo materiali, ki vsebujejo azbest (Uradni list RS, št. 60/06 in 44/22 – ZVO-2).

Delodajalec mora pred začetkom izvajanja rušitvenih del ali odstranjevanjem azbesta in/ali proizvodov, ki vsebujejo azbest, iz zgradb, konstrukcij, napeljav, naprav, opreme ali ladij napraviti načrt dela, kjer mora posebej navesti:

- a) vrsto in predvideno trajanje dela,
- b) lokacijo izvedbe del,
- c) uporabljene postopke,
- d) način izvedbe postopka odstranjevanja azbesta in/ali proizvodov, ki vsebujejo azbest,
- e) osebno varovalno opremo,
- f) način verifikacije, s katero dokaže, da po koncu izvajanja rušitvenih del ali odstranjevanja azbesta na delovnem mestu ni tveganja zaradi izpostavljenosti azbestu.

Delodajalci morajo zagotoviti stalno usposabljanje za delavce, ki so ali so lahko izpostavljeni azbestu. Na podlagi 15. člena pravilnika mora biti program usposabljanja delavcev zasnovan tako, da delavci pridobijo ustrezne veščine in poznajo:

- lastnosti azbesta in njegove učinke na zdravje ter sinergični učinek azbesta in kajenja na zdravje,
- vrste proizvodov ali materialov, ki lahko vsebujejo azbest,
- postopke, pri katerih lahko pride do izpostavljenosti azbestnemu prahu ali prahu materialov, ki vsebujejo azbest, in pomen preventivnih ukrepov za zmanjšanje izpostavljenosti na najmanjšo mogočo raven,
- način varnega dela, varnostne ukrepe in varovalno opremo za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu,
- namen, možnosti in izbiro, omejitve in pravilno uporabo osebne varovalne opreme za varovanje dihal,
- postopke za ravnanje v nujnih primerih,
- postopke dekontaminacije,
- postopek varnega ravnanja z odpadki, ki vsebujejo azbest,
- pomen zdravstvenih pregledov.

Ker spadajo dela z azbestom med dela s povečano nevarnostjo, jih je treba 15 dni pred njihovim začetkom prijaviti na Inšpektorat RS za delo v skladu s 26. členom ZVZD-1 v povezavi s 6. členom pravilnika. Delodajalec mora v prijavi navesti podatke o:



- a) lokaciji delovišča,
- b) vrsti azbesta, s katerim se ravna ali je bil uporabljen,
- c) količini azbesta, s katerim se ravna ali je bil uporabljen,
- d) aktivnostih in postopkih,
- e) številu izpostavljenih delavcev,
- f) predvidenemu začetku in trajanju del ter
- g) sprejetih ukrepih za zmanjšanje izpostavljenosti delavcev azbestu.

Obrazec za prijavo del z azbestom je dostopen na spletni strani <https://www.gov.si/zbirke/storitve/prijava-del-z-azbestom/>.

Delodajalec mora zagotoviti, da koncentracija azbestnih vlaken v zraku na delovnem mestu ne presega mejne vrednosti za azbest, ki znaša  $0,1 \text{ vl/cm}^3$  v osemurnem časovnem tehtanem povprečju.

Zagotoviti mora tudi, da delavci niso izpostavljeni koncentracijam azbestnih vlaken v zraku na delovnem mestu, ki bi bile višje od mejne vrednosti. Kadar varnosti in zdravja delavcev ni mogoče zagotoviti drugače kakor z uporabo osebne varovalne opreme za varovanje dihal, mora delodajalec to zagotoviti z naslednjo osebno varovalno opremo za zaščito dihal:

- a) pri koncentraciji vlaken, nižji od  $0,15 \text{ vl/cm}^3$  (pri delu z azbestocementnimi izdelki, delih manjšega obsega, vzorčenju):
  - polobrazne/četrtinske maske s P2-filtrom,
  - polobrazne maske FFP2 s filtracijo delcev,
  - maske z vetrilom in filtrom za delce TM1P;
- b) pri koncentraciji azbestnih vlaken od  $0,15 \text{ vl/cm}^3$  do  $6,0 \text{ vl/cm}^3$ :
  - obrazno masko s filtrom delcev P3, po možnosti naj bodo maske TM3P z vetrilom in po potrebi z ogrevanjem vhodnega zraka;
- c) pri delih s koncentracijo azbestnih vlaken nad  $6,0 \text{ vl/cm}^3$  (pri sanaciji, kadar ni mogoče mokro odstranjevanje brizganega azbesta):
  - izolacijsko napravo z obrazno masko in ustnikom.

Pri delih, kjer je koncentracija azbestnih vlaken od  $0,0005 \text{ vl/cm}^3$  do  $0,015 \text{ vl/cm}^3$ , se lahko opusti uporaba osebne varovalne opreme za varovanje dihal, čeprav je tudi pri teh delih smiselna uporaba maske s P2-filtrom glede na vrsto in pogostost dela oziroma ob konicah izpostavljenosti.

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu (Uradni list RS, št. 93/05) določa prepovedi in omejitve v zvezi z delom z azbestom. Prepoveduje brizganje azbesta in izvajanje delovnih postopkov, ki vključujejo uporabo izolacijskih ali za zvok odpornih materialov z nizko gostoto (manj kakor  $1 \text{ g/cm}^3$ ), ki vsebujejo azbest. Prepovedano je izvajanje aktivnosti, pri katerih so delavci izpostavljeni azbestnim vlaknom pri pridobivanju azbesta ali predelavi azbestnih proizvodov ali proizvodnji in izdelavi proizvodov, ki jim je azbest namerno dodan, razen obdelovanja in odstranjevanja proizvodov zaradi rušenja in odstranjevanja azbesta. Delodajalec tudi ne sme razporediti mlade osebe, mladostnika, noseče delavke, delavke, ki je pred kratkim rodila, in doječe delavke na delovna mesta, kjer so delavci lahko izpostavljeni azbestnemu prahu ali prahu materialov, ki vsebujejo azbest. Delavci, ki izvajajo aktivnosti, pri katerih so zaradi svojega dela izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni azbestnemu prahu ali prahu materialov, ki vsebujejo azbest, ne smejo delati več kakor 8 ur na dan oziroma 40 ur na teden in ne smejo biti plačani po storilnosti. Rotiranje delavcev kot ukrep za zmanjšanje izpostavljenosti ni dovoljeno.

Varno odstranjevanje odpadkov se mora izvajati v skladu s pravilnikom o ravnanju z odpadki, ki vsebujejo azbest (Uradni list RS, št. 105/00).

[Dodatne informacije v zvezi z azbestom](#)

#### 5.4.7. Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem

Pravilnik določa minimalne zahteve za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem pri delu. Uporablja se za vsa dela, pri katerih so delavci izpostavljeni ali so lahko izpostavljeni rakotvornim ali mutagenim snovem, in sicer pri uporabi, proizvodnji, skladiščenju, obdelavi, predelavi, pretakanju, mešanju, odstranjevanju, uničevanju in podobnih aktivnostih. Med taka dela spadajo tudi dejavnosti, pri katerih se zaradi razmer pri postopkih sproščajo ali nastajajo rakotvorne ali mutagene snovi.

Ta pravilnik se ne uporablja:

- za dela, pri katerih so delavci izpostavljeni ionizirajočemu sevanju;
- za dela, pri katerih so prisotni azbest ter izdelki in pripravki, ki vsebujejo azbest, razen če določbe tega pravilnika predpisujejo višjo stopnjo varnosti in zdravja pri delu.

Pravilnik zahteva, da mora delodajalec pri izvajanju del, pri katerih obstaja tveganje za izpostavljenost delavcev rakotvornim ali mutagenim snovem, ugotoviti način, stopnjo in trajanje izpostavljenosti delavcev, da lahko oceni tveganje za varnost in zdravje delavcev, ki izvajajo takšna dela, in na podlagi te ocene določi potrebne varnostne ukrepe. V zadnji spremembi pravilnika, ki je začel veljati 10. januarja 2020, je navedenih precej manj snovi kakor v prejšnji spremembi (prej 158, zdaj 54), vendar je treba pri ocenjevanju tveganj in obveščanju pristojnega organa dodatno upoštevati tudi snovi, ki so s predpisom, ki ureja sistem razvrščanja, označevanja in pakiranja nevarnih kemikalij razvrščene med rakotvorne ali mutagene.

Med potrebne varnostne ukrepe, ki prednostno zahtevajo možnost proučitve zamenjave rakotvorne ali mutagene snovi z manj nevarno snovjo, zmesjo ali procesom, je treba vključiti tudi uporabo ustreznih postopkov za merjenje koncentracij rakotvornih ali mutagenih snovi v zraku na delovnem mestu, še zlasti za zgodnje odkrivanje neobičajne izpostavljenosti zaradi nepredvidenega dogodka ali nezgode z upoštevanjem standarda SIST EN 689.

Standard SIST EN 689 opredeljuje izpostavljenost na delovnem mestu, merjenje izpostavljenosti pri vdihavanju kemičnih agensov in strategijo preskušanja skladnosti z mejnimi vrednostmi za poklicno izpostavljenost.

Pravilnik določa, da mora delodajalec v 15 dneh pred začetkom uporabe rakotvorne ali mutagene snovi, razvrščene s predpisom, ki ureja sistem razvrščanja, označevanja in pakiranja nevarnih kemikalij, o tem pisno obvestiti pristojni organ, to je Inšpektorat RS za delo. Kadar delodajalci nadomeščajo rakotvorne ali mutagene snovi s snovmi, ki so manj nevarni za varnost in zdravje delavcev, pravilnik tudi določa, da je obveznost delodajalca, da v 15 dneh obvesti pristojni organ o prenehanju uporabe rakotvorne ali mutagene snovi (7. člen pravilnika). Delodajalec mora v pisnem obvestilu iz priloge IV tega pravilnika navesti:

- a) podatke o delodajalcu;
- b) podatke o proizvodnji ali uporabi rakotvorne ali mutagene snovi s kratkim opisom postopka
- c) in razlogi za uporabo rakotvorne ali mutagene snovi;
- d) podatke o rakotvornih ali mutagenih snoveh;
- e) podatke o varnostnih ukrepih;
- f) podatke o izpostavljenosti.

Pisno obvestilo o uporabi rakotvornih ali mutagenih snovi pri delu je dosegljivo [tukaj](#).

Delodajalec mora za vse aktivnosti, pri katerih obstaja tveganje za kontaminacijo z rakotvornimi ali mutagenimi snovmi, sprejeti ter izvajati higienske in individualne varnostne ukrepe in z njimi zagotoviti:

- a) ustrezeni prostor za uživanje hrane in pijače ter da delavci ne bodo uživali hrane in pijače ter kadili na delovnih območjih, kjer obstaja tveganje za kontaminacijo z rakotvornimi ali mutagenimi snovmi;
- b) delavcem ustrezno varovalno obleko ali drugo ustrezno posebno varovalno obleko;
- c) ločene garderobne prostore za ločeno shranjevanje delovne ali varovalne obleke in civilne obleke;
- d) delavcem ustrezne in zadostne umivalnice, kopalnice s prhami in toaletne prostore;
- e) primerno hranjenje varovalne opreme na natančno določenem mestu ter kontrolo in čiščenje varovalne opreme, po možnosti pred vsako uporabo, v vsakem primeru pa po vsaki uporabi;
- f) popravilo ali zamenjavo pokvarjene ali ne brezhibno delujoče opreme pred nadaljnjo uporabo.

Pravilnik obširno ureja zdravstveni nadzor. Poleg tega, da delodajalcu nalaga, da mora izvajati zdravstveni nadzor delavcev za vse delavce, za katere iz rezultatov ocene tveganja izhaja, da obstaja tveganje za njihovo varnost in zdravje, izvajalcu medicine dela še dodatno nalaga, da mora oceniti, ali je treba zdravstveni nadzor izvajati tudi po koncu izpostavljenosti, **in sicer tako dolgo, kakor presodi**, da je to potrebno za varovanje zdravja delavcev.

Zadnja sprememba pravilnika na novo vključuje določbe glede izvajanja biološkega monitoringa. Kadar so delavci izpostavljeni rakotvornim ali mutagenim snovem, za katere je uvedena zavezujoča biološka mejna vrednost, je treba izvajati biološki monitoring delavcev. Biološki monitoring se izvaja, kadar je prepoznavno bolezen ali škodljivi vpliv na zdravje mogoče povezati z izpostavljenostjo in obstaja velika verjetnost, da bolezen ali učinek lahko nastane v konkretnih razmerah dela, ter obstajajo veljavne tehnike zaznavanja znakov bolezni ali škodljivega vpliva. Izvajalec medicine dela rezultate biološkega monitoringa, ki so kazalniki ustreznosti, zadostnosti in učinkovitosti uvedenih ukrepov za varovanje zdravja delavcev, sporoči delodajalcu.

Pravilnik ima 4 priloge z naslednjo vsebino:

- priloga I zajema seznam rakotvornih ali mutagenih snovi, zmesi in procesov,
- priloga II vključuje praktična priporočila za izvajanje zdravstvenega nadzora delavcev,
- v prilogi III so navedene mejne vrednosti za poklicno izpostavljenost rakotvornim ali mutagenim snovem in seznam rakotvornih ali mutagenih snovi, razvrščenih po CAS-številkah. Priloga III zajema tudi zavezujoče biološke mejne vrednosti – BAT-vrednosti za rakotvorne ali mutagene snovi, kakor tudi EKA-vrednosti za rakotvorne snovi ali mutagene snovi. Priloga opredeljuje pojme:
  - a) mejna vrednost (MV) pomeni povprečno koncentracijo nevarne kemične snovi v zraku na delovnem mestu na območju vdihavanja, ki na splošno ne škoduje zdravju delavca, če delavec dela pri koncentraciji nevarnih kemičnih snovi v zraku na delovnem mestu, ki je manjša ali enaka mejni vrednosti nevarne kemične snovi, osem ur na dan 40 ur na teden polno delovno dobo pri normalnih mikroklimatskih razmerah in fizično lahkem delu;
  - b) kratkotrajna vrednost (KTV) pomeni koncentracijo nevarne kemične snovi v zraku na delovnem mestu na območju vdihavanja, ki ji je delavec brez nevarnosti za zdravje lahko izpostavljen krajši čas. Izpostavljenost kratkotrajni vrednosti lahko traja največ 15 minut in se ne sme ponoviti več kakor štirikrat v delovni izmeni, med dvema izpostavljenostma tej koncentraciji pa mora preteči najmanj 60 minut;

- c) biološka mejna vrednost (BAT) pomeni opozorilno raven nevarne kemične snovi in njenih metabolitov v tkivih, telesnih tekočinah ali izdihanem zraku ne glede na to, ali je nevarna kemična snov vnesena v organizem z vdihavanjem, zaužitjem ali skozi kožo;
- d) EKA-vrednost pomeni koncentracijo rakotvornih snovi v zraku na delovnem mestu in količino teh snovi in/ali njenih metabolitov v organizmu;

Priloga IV predeljuje vsebino obvestila o uporabi rakotvornih ali mutagenih snovi pri delu (predhodno že natančno opredeljena)

Pomembno! Oceno tveganja je treba izdelati tudi za vse snovi, ki so s predpisom, ki ureja sistem razvrščanja, označevanja in pakiranja nevarnih kemikalij, razvrščene med rakotvorne ali mutagene, ne samo za tiste, ki imajo v pravilniku določene MV.

#### 5.4.8 Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu

Ta pravilnik v skladu z Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta 2003/10/ES o minimalnih zahtevah za varnost in zdravje v zvezi z izpostavljenostjo delavcev fizikalnim dejavnikom (sedemnajsta posebna direktiva po členu 16(1) Direktive 89/391/EGS) določa zahteve za varovanje delavcev pred tveganji za varnost in zdravje, ki so ali bi lahko bila posledica izpostavljenosti hrupu, in zlasti pred tveganji za poškodbe sluha.

Pravilnik določa tudi nove mejne vrednosti izpostavljenosti in opozorilne vrednosti izpostavljenosti v osemurnem delovniku ter naslednje konične ravni zvočnih tlakov:

Ta pravilnik predpisuje naslednji mejni vrednosti izpostavljenosti in opozorilne vrednosti izpostavljenosti v osemurnem delovniku ter naslednje konične ravni zvočnih tlakov:

- a) mejni vrednosti izpostavljenosti:  
ločeno za  $L_{EX,8h} = 87$  dB(A) in  $p_{peak} = 200$  Pa (140 dB(C) glede na referenčni tlak 20  $\mu$ Pa);
- b) zgornji opozorilni vrednosti izpostavljenosti:  
ločeno za  $L_{EX,8h} = 85$  dB(A) in  $p_{peak} = 140$  Pa (137 dB(C) glede na referenčni tlak 20  $\mu$ Pa);
- c) spodnji opozorilni vrednosti izpostavljenosti:  
ločeno za  $L_{EX,8h} = 80$  dB(A) in  $p_{peak} = 112$  Pa (135 dB(C) glede na referenčni tlak 20  $\mu$ Pa).

Pri delovnih opravilih, pri katerih se dnevna izpostavljenost hrupu pomembno spreminja, lahko delodajalci v utemeljenih primerih pri uporabi mejnih vrednosti izpostavljenosti in opozorilnih vrednosti izpostavljenosti za presojo ravni hrupa, ki so mu delavci izpostavljeni, namesto dnevne upoštevajo tedensko izpostavljenost, ki pa ne presega mejne vrednosti izpostavljenosti 87 dB(A).

Pri izdelavi ocene tveganja zaradi izpostavljenosti delavcev hrupu mora delodajalec nameniti posebno pozornost:

- velikosti, vrsti in trajanju izpostavljenosti hrupu, vključno z upoštevanjem prisotnosti
- impulznega hrupa,
- mejnima vrednostima in opozorilnim vrednostim izpostavljenosti,
- opreми za varovanje sluha s primernim dušenjem.

Delavec, pri katerem izpostavljenost presega zgornje opozorilne vrednosti izpostavljenosti, ima pravico do pregleda sluha. Preventivni avdiometrični preizkus je na voljo tudi delavcem, pri katerih izpostavljenost presega spodnjo opozorilno vrednost izpostavljenosti in kjer ocena in meritve pokažejo tveganje za zdravje.

**Pomembno!** Kadar se uporabljajo mejne vrednosti izpostavljenosti, se pri določanju dejanske izpostavljenosti delavca upošteva zmanjšanje hrupa zaradi osebne varovalne opreme za varovanje sluha, ki jo nosi delavec. Torej gre za vrednost od osebne varovalne opreme do srednjega ušesa! Opozorilne vrednosti izpostavljenosti ne upoštevajo učinka take varovalne opreme.

Če tveganje zaradi izpostavljenosti hrupu ni mogoče preprečiti drugače, mora delodajalec delavcem zagotoviti primerno in ustrezno prilagojeno osebno varovalno opremo za varovanje sluha. V tem primeru veljajo naslednje zahteve:

- a. kadar izpostavljenost hrupu presega spodnje opozorilne vrednosti izpostavljenosti, mora delodajalec delavcem zagotoviti osebno varovalno opremo za varovanje sluha;
- b. kadar je izpostavljenost hrupu enaka ali presega zgornje opozorilne vrednosti izpostavljenosti, je treba uporabljati osebno varovalno opremo za varovanje sluha;
- c. osebna varovalna oprema za varovanje sluha se izbere tako, da odpravi tveganje za okvaro sluha ali ga zmanjša na najnižjo možno raven.

Delodajalec mora storiti vse, da zagotovi, da delavci nosijo opremo za varovanje sluha.

Pravilnik opredeljuje tudi zahteve za primere, ko je delo moteno zaradi prisotnosti hrupa v delovnem procesu. Priloga 1 pravilnika določa največje dopustne ustrezne ravni hrupa za nemoteno delo pri posameznih vrstah delovnih opravil, ki nastajajo zaradi drugih proizvodnih virov v okolici delovnega mesta ali zaradi neproizvodnih virov, kakor so ventilacija, klimatizacija, hrup prometa in podobno.

#### **5.4.9 Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom**

Neustrezna ergonomska urejenost delovnega mesta pomeni veliko tveganje za zdravje zaposlenih. Tudi na področju dela s slikovnim zaslonom ima pomembno vlogo ocena tveganja, v kateri mora delodajalec opredeliti vzročno povezavo med delom s slikovnim zaslonom in med zdravjem delavca.

Ta pravilnik določa zahteve za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu s slikovnim zaslonom. Slikovni zaslon po tem pravilniku je vsak računalniški alfanumerični ali grafični zaslon ne glede na uporabljeni način prikazovanja. So pa v pravilniku navedene tudi izjeme, na katere je treba biti pozoren.

Pomembna je tudi obrazložitev izraza delavec. Delavec, za katerega veljajo zahteve tega pravilnika, je vsaka oseba, ki pri delu uporablja računalniško opremo z zaslonom najmanj polovico polnega delovnega časa in je kot delavec opredeljen v zakonu o varnosti in zdravju pri delu.

Delodajalec sprejme oceno tveganja za vsa delovna mesta, pri njeni izdelavi pa mora upoštevati predvsem tveganje za okvaro vida ter čezmerne fizične in psihične obremenitve. Delodajalec mora na podlagi ocene tveganja izvesti ukrepe za odpravo nevarnosti za

poškodbe ali zdravstvene okvare in pri tem upoštevati tudi dodatne in/ali skupne učinke ugotovljenih nevarnosti in škodljivosti. Delodajalec mora zagotoviti, da delovna mesta ustrezajo zahtevam iz priloge, ki je sestavni del tega pravilnika.

Delodajalec mora na podlagi ukrepov organizirati delo na delovnem mestu tako, da je delo čim bolj raznoliko ter med delom zagotoviti redne krajše in daljše odmore, ki so sestavni del delovnih nalog na delovnem mestu. Način poteka odmorov in popravljalne vaje morajo biti strokovno ustrezni.

Delodajalec mora pri pooblaščenem zdravniku zagotoviti zdravstveni pregled oči in vida delavcev v okviru preventivnih pregledov:

- pred začetkom dela na delovnem mestu,
- v časovnih intervalih, ki jih določi pooblaščen zdravnik,
- na zahtevo delavca, če ta zazna težave, ki bi bile lahko posledica dela z zaslonom.

Zahteve, ki jih mora izpolnjevati delovno mesto z zaslonom in so priloga pravilnika, se nanašajo na zaslon, tipkovnico, delovno mizo in delovno površino, delovni stol, prostorske zahteve, osvetljenost, bleščanje, hrup, toplotne razmere, sevanje in programsko opremo.

[Dodatne informacije o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom](#)

#### **5.4.10 Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti vibracijam pri delu**

Zahteve tega pravilnika veljajo za dejavnosti, pri katerih so ali bi lahko bili delavci med delom izpostavljeni tveganjem zaradi mehanskih vibracij. Delodajalec mora oceniti in po potrebi zagotoviti meritve ravni mehanskih vibracij, ki so jim delavci izpostavljeni. Merjenje se izvaja v skladu s prilogo A (2) ali prilogo B (2) tega pravilnika.

Raven izpostavljenosti mehanskim vibracijam se lahko oceni z opazovanjem značilnih delovnih postopkov ob hkratnem upoštevanju pomembnih informacij o verjetnem obsegu vibracij, ki so značilne za tisto vrsto delovne opreme, ki se uporablja v konkretnih razmerah, in ob upoštevanju informacij proizvajalca glede delovne opreme. Tak postopek ocenjevanja se ne sme enačiti z meritvami, ki zahtevajo uporabo posebnih merilnih aparatov in ustrezne metodologije.

Ocenjevanja in merjenja izvajajo pristojne službe in/ali strokovni delavci v ustreznih časovnih presledkih v skladu s posebnimi predpisi.

Delodajalec mora izdelati oceno tveganja in določiti ukrepe. Prav tako mora ob upoštevanju tehničnega napredka in možnih ukrepov za obvladovanje tveganj pri viru ter ob upoštevanju temeljnih načel za varnost in zdravje pri delu, določenih v zakonu, ki ureja področje varnosti in zdravja pri delu, zagotoviti, da se tveganja, ki izhajajo iz izpostavljenosti mehanskim vibracijam, odpravijo pri viru.

Na podlagi ocene tveganja mora delodajalec takoj, ko so opozorilne vrednosti izpostavljenosti iz tega pravilnika presežene, izdelati in izvajati program tehničnih in/ali organizacijskih ukrepov za zmanjšanje izpostavljenosti mehanskim vibracijam in s tem povezanih tveganj na najnižjo možno raven.

Pri ocenjevanju tveganja mora delodajalec nameniti posebno pozornost:

- ravni, vrsti in trajanju izpostavljenosti, vključno s kakršno koli izpostavljenostjo vibracijam s prekinitvami ali ponavljajočimi se udarci;

- mejnim vrednostim izpostavljenosti in opozorilnim vrednostim izpostavljenosti.

Mejne vrednosti in opozorilne vrednosti izpostavljenosti za vibracije dlan – roka so:

- mejna vrednost dnevne izpostavljenosti, normalizirana na referenčno obdobje osmih ur, je 5 m/s<sup>2</sup>;
- opozorilna vrednost dnevne izpostavljenosti, normalizirana na referenčno obdobje osmih ur, je 2,5 m/s<sup>2</sup>.

Mejne vrednosti in opozorilne vrednosti izpostavljenosti za vibracije celotnega telesa so::

- mejna vrednost dnevne izpostavljenosti, normalizirana na referenčno obdobje osmih ur, je 1,15 m/s<sup>2</sup>;
- opozorilna vrednost dnevne izpostavljenosti, normalizirana na referenčno obdobje osmih ur, je 0,5 m/s<sup>2</sup>;

Zdravstveni nadzor je namenjen preprečevanju in hitremu ugotavljanju kakršne koli zdravstvene okvare, povezane z izpostavljenostjo mehanskim vibracijam.

Redna in pogosta izpostavljenost močnim virom vibracij lahko povzroči hude in trajne poškodbe, kakor so:

- izguba moči oprijema,
- izguba občutka za dotik,
- bolečine in otopelost ter
- mravljinčenje.

#### **5.4.11 Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem**

Optična sevanja so elektromagnetna sevanja z valovnimi dolžinami med 100 nm in 1 mm s spektrom med ultravijoličnim (UV), vidnim ter infrardečim (IR) sevanjem. So neionizirana sevanja, ki imajo manj energije kakor ionizirana sevanja, vendar lahko resno ogrožajo zdravje delavcev, predvsem oči in kožo. Posebno nevarna so tista, ki jih ne vidimo ali občutimo. Različne valovne dolžine imajo različen vpliv na zdravje ljudi.

Optična sevanja delimo na koherentna (lasersko sevanje), kjer vsi delci nihajo z enako frekvenco, in nekoherentna (vse kar ni lasersko sevanje), kjer vsak delec niha s svojo frekvenco.

Uredba določa zahteve za varovanje delavcev pred tveganji za varnost in zdravje, ki izhajajo ali bi lahko izhajala iz izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem med njihovim delom v skladu z Direktivo 2006/25/ES o minimalnih zdravstvenih in varnostnih zahtevah v zvezi z izpostavljenostjo delavcev tveganjem, ki nastanejo zaradi fizikalnih dejavnikov, in poznejšimi dopolnitvami. Nanaša se na tveganja za varnost in zdravje delavcev zaradi škodljivih vplivov na oči in kožo, ki so posledica izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem, in določa obveznosti delodajalca v zvezi z varovanjem delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem.

V prilogah I (nekoherentna) in II (laserska) te uredbe so navedene mejne vrednosti izpostavljenosti optičnim sevanjem.

Delodajalec mora v skladu z zakonom, ki ureja varnost in zdravje pri delu ZVZD-1, oceniti ter po potrebi izmeriti in/ali izračunati ravni izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem, ki so jim delavci izpostavljeni, da se lahko določijo in izvedejo potrebni ukrepi za omejitev izpostavljenosti na sprejemljive vrednosti.

Uporabljene metode ocenjevanja, meritev in/ali izračunov morajo biti za laserska sevanja v skladu s standardi Mednarodne elektrotehniške komisije (IEC), za nekoherentna sevanja pa v skladu s priporočili Mednarodne komisije za osvetlitev (CIE) in Evropskega odbora za standardizacijo (CEN) oziroma na podlagi dostopnih domačih ali mednarodnih znanstveno utemeljenih smernic in podatkov, ki jih je zagotovil proizvajalec opreme, če so ti zajeti v ustreznih predpisih Skupnosti.

Za merjenje optičnih sevanj se uporabljajo merilniki po standardih serij SIST EN 14255 ali SIST EN 60825.

Pri izdelavi ocene tveganja zaradi izpostavljenosti delavcev umetnim optičnim sevanjem mora delodajalec nameniti posebno pozornost:

- ravnem, razponu valovnih dolžin in trajanju izpostavljenosti umetnim virom optičnih sevanj;
- mejnim vrednostim izpostavljenosti iz prilog I in II te uredbe;
- vplivom na varnost in zdravje posebej občutljivih skupin delavcev;
- možnim vplivom na varnost in zdravje delavcev, ki izhajajo iz medsebojnega učinkovanja optičnih sevanj in na svetlobo občutljivih kemičnih snovi na delovnem mestu;
- vsem posrednim vplivom, kakor so začasna oslepitev, eksplozija ali požar;
- delovni opremi, načrtovani za zmanjšanje ravni izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem;
- ustreznim podatkom, pridobljenim z zdravstvenim nadzorom, vključno z objavljenimi podatki, če ti obstajajo;
- izpostavljenosti različnim virom umetnih optičnih sevanj;
- klasifikaciji laserjev glede na ustrezne standarde IEC in klasifikaciji katerih koli umetnih virov, ki bi lahko povzročili podobne poškodbe, kakor laserji razreda 3B ali 4;
- informacijam o virih optičnih sevanj in z njimi povezano delovno opremo, ki jo zagotovijo proizvajalci delovne opreme v skladu z veljavnimi predpisi.

Če iz ocene tveganja izhaja, da bi bile mejne vrednosti izpostavljenosti lahko presežene, mora delodajalec izdelati in izvesti program tehničnih in/ali organizacijskih ukrepov za preprečevanje izpostavljenosti, ki bi presegala mejne vrednosti, zlasti tako, da:

- uvaja druge delovne postopke, ki zmanjšujejo tveganje zaradi optičnih sevanj;
- izbira glede na vrsto dela primerno delovno opremo, ki oddaja manj optičnih sevanj;
- uvaja tehnične ukrepe za zmanjšanje emisije optičnih sevanj;
- načrtuje in razporeja delovna mesta;
- omejuje trajanje in raven izpostavljenosti;
- zagotovi uporabo ustrezne osebne varovalne opreme;
- označi taka delovna mesta z ustreznimi varnostnimi znaki;
- delavce, ki so izpostavljeni tveganjem zaradi umetnih optičnih sevanj, obvešča in ustrezno usposobi.

Izpostavljenost delavcev umetnim optičnim sevanjem v nobenem primeru ne sme presegati mejnih vrednosti. Če so kljub sprejetim ukrepom, ki jih sprejme delodajalec, mejne vrednosti izpostavljenosti presežene, delodajalec takoj sprejme dodatne ukrepe za zmanjšanje izpostavljenosti pod mejne vrednosti. Delodajalec ugotovi razloge, zaradi katerih so bile mejne vrednosti izpostavljenosti presežene ter ustrezno prilagodi varovalne in preventivne ukrepe, da prepreči ponovno prekoračitev mejnih vrednosti.

Delodajalec mora ukrepe prilagoditi zahtevam posebej občutljivih skupin delavcev. Pri tem mora upoštevati strokovno oceno izvajalca medicine dela.

Z namenom preprečevanja in pravočasnega ugotavljanja kakršnih koli negativnih vplivov na zdravje kakor tudi preprečevanja kakršnih koli dolgoročnih tveganj za zdravje in kronična



obolenja zaradi izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem se v skladu s predpisi, ki urejajo zdravstveno varstvo delavcev, izvaja zdravstveni nadzor, vodenje dokumentacije in dostop do zdravstvene dokumentacije.

Izvajalec medicine dela za vsakega takega delavca izdelava in redno dopolnjuje osebno zdravstveno dokumentacijo, ki vsebuje povzetek rezultatov izvedenega zdravstvenega nadzora in se mora trajno hraniti. Delavec ima pravico do vpogleda v zdravstveno dokumentacijo, ki se nanaša nanj.

Delodajalec mora zagotoviti zdravstveni pregled delavcu, pri katerem je izpostavljenost preseгла mejno vrednost, in tudi, kadar je na podlagi zdravstvenega nadzora pri delavcu ugotovljena določljiva bolezen ali škodljivi vpliv na zdravje zaradi izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem pri delu.

Kadar je presežena mejna vrednost ali kadar je ugotovljen škodljivi vpliv za zdravje, vključno z boleznijo, mora izvajalec medicine dela obvestiti delavca o izvidih in ga poučiti v zvezi z morebitnim zdravstvenim nadzorom po koncu izpostavljenosti. Hkrati o tem obvesti tudi delodajalca, ki mora preveriti tudi oceno tveganja ter že predvidene ukrepe in upoštevati stroko glede varnosti in zdravja pri delu.

#### **5.4.12 Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti elektromagnetnim sevanjem**

Elektromagnetna sevanja (EMS) so statična električna, statična magnetna in časovno spreminjajoča se električna in magnetna polja ter elektromagnetna sevanja s frekvencami do 300 GHz.

S to uredbo se določajo obveznosti delodajalcev za varovanje delavcev pred tveganji za varnost in zdravje, ki izhajajo ali bi lahko izhajala iz izpostavljenosti delavcev elektromagnetnim sevanjem med njihovim delom, v skladu z Direktivo 2013/35/EU o minimalnih zdravstvenih in varnostnih zahtevah v zvezi z izpostavljenostjo delavcev tveganjem, ki nastajajo zaradi fizikalnih dejavnikov (elektromagnetnih sevanj) (20. posebna direktiva po členu 16(1) Direktive 89/391/EGS).

S to uredbo se opredeljujejo vsi znani neposredni biofizikalni učinki in posredni učinki, ki jih povzročajo elektromagnetna sevanja.

Neposredni biofizikalni učinki delujejo neposredno na človeško telo. Lahko so termični (segrevanje tkiv), netermični (stimulacija mišic, živcev ali čutil) ter električni tokovi v okončinah in lahko povzročijo začasne moteče vplive ali delujejo na zaznavne in druge možganske ali mišične funkcije, kar lahko vpliva na zmožnost delavca za varno opravljanje dela.

Posredni učinki so posledica izpostavljenosti predmetov elektromagnetnim sevanjem, kar lahko ogrozi varnost ali zdravje delavcev. Posredni učinki so lahko interferenca z medicinsko elektronsko opremo, vsadki in spodbujevalniki, požari in eksplozije zaradi sproženja detonatorjev ali iskrenja v bližini vnetljivih materialov, kontaktni tokovi.

Mejne vrednosti izpostavljenosti elektromagnetnim sevanjem so s to uredbo določene na podlagi znanstveno dokazane povezave med kratkoročnimi neposrednimi biofizikalnimi učinki in izpostavljenostjo elektromagnetnim sevanjem.

Opozorilne vrednosti so operativne vrednosti, uvedene za poenostavitev postopka dokazovanja, da so upoštewane ustrezne mejne vrednosti izpostavljenosti, ali kadar je to potrebno, sprejemanja ustreznih varnostnih ali preventivnih ukrepov, določenih v tej uredbi.

Mejne in opozorilne vrednosti za električna in magnetna polja so navedene v prilogah II (frekvenčno območje od 0 Hz do 10 MHz) in III (frekvenčno območje od 100 kHz do 300 GHz). V prilogi I pa so navedene fizikalne veličine izpostavljenosti elektromagnetnemu sevanju.

S to uredbo se ne opredeljujejo domnevni dolgoročni učinki in tveganja, ki so posledica neposrednega dotika vodnikov pod napetostjo.

Delodajalec v skladu s to uredbo z uporabo ustreznih postopkov zagotavlja, da izpostavljenost delavcev elektromagnetnim sevanjem ne presega mejnih vrednosti izpostavljenosti za vplive na zdravje in čutila. Če so mejne vrednosti kljub sprejetim ukrepom presežene, delodajalec takoj sprejme dodatne ukrepe za zmanjšanje izpostavljenosti pod te mejne vrednosti. Delodajalec mora ugotoviti in zapisati razloge, zaradi katerih so bile mejne vrednosti izpostavljenosti presežene, ter ustrezno dopolniti varnostne in preventivne ukrepe, da prepreči ponovno prekoračitev mejnih vrednosti. Tako dopolnjene podatke o varnostnih in preventivnih ukrepih mora hraniti na način, ki omogoča poznejšo primerjavo in ugotovitve.

Delodajalec v skladu z zakonom, ki ureja varnost in zdravje pri delu (ZVZD-1), oceni vsa tveganja, ki izhajajo iz elektromagnetnih sevanj na delovnem mestu, in če ocena tveganja pokaže, izmeri ali izračuna ravni elektromagnetnih sevanj, ki so jim delavci izpostavljeni.

Pri izdelavi ocene tveganja delodajalec upošteva praktične smernice, ki jih je pripravila Evropska komisija in so objavljene na spletnih straneh ministrstva, pristojnega za delo, ter druge domače ali mednarodne smernice, vključno s podatkovnimi zbirkami o izpostavljenosti, če te obstajajo, oziroma ocene izpostavljenosti izvede na podlagi meritev ali izračunov.

Delodajalec na podlagi ocene tveganja izdela in izvaja tudi program tehničnih in/ali organizacijskih ukrepov za preprečevanje tveganj za posebej ogrožene delavce (noseče delavke, uporabniki medicinskih vsadkov in spodbujevalnikov, inzulinskih črpalk in podobno) ter vseh tveganj, ki so posledica posrednih učinkov.

Zaradi preprečevanja in pravočasnega ugotavljanja negativnih učinkov izpostavljenosti elektromagnetnim sevanjem na zdravje se izvaja zdravstveni nadzor ter vodi zdravstvena dokumentacija in zagotavlja dostop do nje v skladu z zakonom, ki ureja varnost in zdravje pri delu.

Pooblaščen izvajalec medicine dela za vsakega delavca, za katerega se izvaja zdravstveni nadzor, izdela in redno dopolnjuje osebno zdravstveno dokumentacijo, ki obsega ugotovitve izvedenega zdravstvenega nadzora. Vsak delavec ima pravico do vpogleda v zdravstveno dokumentacijo, ki se nanaša nanj. Zdravstveni nadzor je treba opraviti na podlagi ocene tveganja.

Če delavec poroča o neželenih ali nepričakovanih učinkih na zdravje ali kadar se ugotovi, da izpostavljenost presega mejne vrednosti izpostavljenosti, mora delodajalec tem delavcem zagotoviti zdravstvene preglede ali individualni zdravstveni nadzor.

Delodajalec lahko v določenih okoliščinah ob sprejetju ustreznih ukrepov odstopa od obveznosti glede mejnih vrednosti izpostavljenosti elektromagnetnim sevanjem. Izpostavljenost lahko preseže mejne vrednosti pri namestitvi, preizkušanju, uporabi in vzdrževanju medicinskih naprav za slikanje bolnikov z magnetno resonanco, za osebe, ki dela v operativnih vojaških objektih ali sodeluje v vojaških dejavnostih, vključno s skupnimi

mednarodnimi vojaškimi vajami, se lahko uvedejo enakovredni ali bolj specifični sistemi varovanja, kakor so mednarodno dogovorjeni standardi, na primer Natovi standardi, pod pogojem, da so preprečeni škodljivi vplivi na zdravje ter tveganja za varnost, in za delavce v policiji ter drugih enotah in službah za zaščito, reševanje in pomoč, kadar delajo v posebnih okoliščinah, oziroma ob naravnih in drugih nesrečah, ko se mejne vrednosti izpostavljenosti začasno presežejo, delodajalec pa kljub upoštevanju posebnih značilnosti delovnega mesta, sredstev za delo ali delovnih postopkov in izvedbi tehničnih oziroma organizacijskih ukrepov, določenih v oceni tveganja, nima vpliva na začasno preseganje mejnih vrednosti izpostavljenosti, pod pogojem, da so preprečeni škodljivi vplivi na zdravje in tveganja za varnost.

#### **5.4.13 Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, in doječih delavk**

Ta pravilnik določa ukrepe in aktivnosti za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk.

ZDR-1 v 184. členu določa, da delavka v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozile njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem.

Na podlagi navedene določbe je bil sprejet Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, in doječih delavk, ki določa dejavnike tveganja in delovne pogoje.

Za razumevanje določb pravilnika je treba upoštevati pomen izrazov, ki so uporabljeni v pravilniku:

- noseča delavka je vsaka delavka, ki o svojem stanju z zdravniškim potrdilom obvesti delodajalca. Nosečnost se šteje od časa seznanitve delodajalca z nosečnostjo do poroda;
- delavka, ki je pred kratkim rodila, je delavka, ki je rodila pred manj kakor 12 meseci in ki o svojem stanju z zdravniškim potrdilom obvesti delodajalca;
- doječa delavka je delavka, ki doji otroka in ki o tem z zdravniškim potrdilom obvesti delodajalca.

Nadalje ZVZD-1 določa, da delodajalec izdelava posebno obliko ocene tveganja za navedene skupine delavk (drugi odst. 5. člena).

Ta pravilnik določa, da mora delodajalec za vsa dela, pri katerih obstaja tveganje za izpostavljenost dejavnikom, ki lahko negativno vplivajo na zdravje nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk, v okviru ocene tveganja oceniti vrsto, stopnjo in trajanje izpostavljenosti, oceniti vrsto in stopnjo tveganja za poškodbe in zdravstvene okvare ter določiti in izvesti ustrezne varnostne ukrepe.

V oceni tveganja se posebej preveri vpliv nočnega in nadurnega dela na zdravje delavke in otroka v času, ko je delavka noseča, in še eno leto po porodu in ves čas, ko doji otroka.

Delodajalec oceno tveganja obnavlja in dopolnjuje ter obvešča delavke in njihove predstavnike o rezultatih ocen tveganja ter vseh varnostnih ukrepih.

**Pomembno!** Obveznost delodajalca, da izvede konkretne ukrepe, nastopi z dnem, ko delavka z zdravniškim potrdilom o svojem stanju obvesti delodajalca.

Ukrepe izvede delodajalec v sodelovanju z izvajalcem medicine dela. Na zahtevo delavke ustreznost ukrepa presoja posebna zdravniška komisija, določena v 17. členu Pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev, ki o svojem mnenju obvesti inšpekcijo, pristojno za delo.

Prav tako pravilnik ureja splošno prepoved izpostavljenosti in prepoved izpostavljenosti glede na oceno tveganja, in sicer gre za dejavnike in delovne pogoje, ki jih mora delodajalec pregledati in ugotoviti, ali so prisotni v delovnem okolju.

Noseča delavka ne sme biti izpostavljena naslednjim dejavnikom tveganja in delovnim pogojem:

1. fizikalnim dejavnikom:
  - hiperbarni atmosferi (na primer potapljanje, zaprti prostori pod tlakom);
2. biološkim dejavnikom:
  - toksoplazmi,
  - virusu rdečk, razen če je bila delavka cepljena proti rdečkam;
3. kemičnim dejavnikom:
  - svincu in njegovim spojinam, ki se lahko absorbirajo v telesu;
4. delovnim pogojem:
  - podzemnemu rudarskemu delu.

Doječa delavka ne sme biti izpostavljena naslednjim dejavnikom tveganja in delovnim pogojem:

1. kemičnim dejavnikom:
  - svincu in njegovim spojinam, ki se lahko absorbirajo v telesu.
2. delovnim pogojem:
  - podzemnemu rudarskemu delu.

Noseča delavka, delavka, ki je pred kratkim rodila, ter doječa delavka ne smejo biti izpostavljene dejavnikom tveganj, postopkom in delovnim pogojem, če iz ocene tveganja izhaja tveganje za zdravje delavke in zdravje otroka:

1. fizikalnim dejavnikom, kadar ti veljajo kot dejavniki, ki povzročajo poškodbe ploda ali bi lahko prekinili placentno pritrditev, in sicer:
  - a) šokom, vibracijam ali premikanju;
  - b) premeščanju bremen, ki ima za posledico tveganje zlasti za hrbteno-ledveni predel;
  - c) hrupu nad 80 dB (A);
  - d) ionizirajočemu sevanju;
  - e) neionizirajočemu sevanju;
  - f) ekstremnemu mrazu ali vročini;
  - g) gibom in položajem, potovanju – bodisi v podjetju bodisi zunaj podjetja – mentalni ali fizični utrujenosti in drugim fizičnim bremenom, povezanim z dejavnostjo delavke iz 2. člena tega pravilnika;
2. biološkim dejavnikom iz druge, tretje in četrte alineje 4. točke 2. člena Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu, če je znano, da takšni dejavniki ali terapevtski ukrepi, ki jih ti povzročajo, ogrožajo zdravje nosečih delavk in nerojenih otrok, če niso navedeni v prejšnjem členu.
3. kemičnim dejavnikom, za katere je znano, da ogrožajo zdravje noseče delavke in nerojenega otroka, če niso navedeni v prejšnjem členu:
  - a) snovem in zmesem, ki v skladu z Uredbo (ES) št. 1272/2008 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. decembra 2008 o razvrščanju, označevanju in pakiranju snovi ter zmesi, o spremembi in razveljavitvi direktiv 67/548/EGS in 1999/45/ES ter spremembi Uredbe (ES) št. 1907/2006 (UL L št. 353 z dne 31. 12. 2008, str. 1)

- izpolnjujejo merila za razvrstitev v enega ali več naslednjih razredov in kategorij nevarnosti z enim ali več naslednjimi stavki o nevarnosti, če niso navedene v prejšnjem členu:
- mutagenost za zarodne celice kategorije 1A, 1B ali 2 (H340, H341),
  - rakotvornost kategorij 1A, 1B ali 2 (H350, H350i, H351),
  - strupenost za razmnoževanje kategorije 1A, 1B ali 2 ali dodatne kategorije za učinke na dojenje ali zaradi dojenja (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
  - specifična strupenost za ciljne organe po enkratni izpostavljenosti kategorije 1 ali 2 (H370, H371);
- b) kemičnim snovem iz priloge I Pravidnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem;
- c) živemu srebru in derivatom živega srebra;
- d) zdravilom proti mitozii;
- e) ogljikovemu monoksidu;
- f) kemičnim dejavnikom, za katere je znana in nevarna absorpcija skozi kožo;
4. procesom iz priloge I Pravidnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem;
5. določenim delovnim pogojem:
- podzemnemu rudarskemu delu,
  - nočnemu delu,
  - nadurnemu delu.

Priporočena dodatna literatura je dosegljiva [tukaj](#).

#### **5.4.14 Pravidnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen**

Ročno premeščanje po tem pravilniku pomeni vsako fizično delo, ki vključuje dvigovanje, prenašanje, spuščanje, potiskanje, vlečenje, nošenje ali premikanje bremena s človeško silo in druga podobna dela (na primer podpiranje, držanje), ki zaradi svojih značilnosti ali neugodnih ergonomskih pogojev pomeni nevarnost predvsem za poškodbe hrbta delavcev ter druga kostno-mišična obolenja.

Delodajalec mora, kadar je to mogoče, ročno premeščanje bremen nadomestiti s primerno delovno opremo, pripomočki in primernimi mehanskimi pomagali. Kadar se ni mogoče izogniti ročnemu premeščanju bremen, mora delodajalec vnaprej oceniti varnostne in zdravstvene razmere pri takšnem delu. Prav tako mora delodajalec sprejeti primerne organizacijske in tehnične ukrepe, uporabiti primerno opremo ter pravilni način dela, da bi zmanjšali nevarnost, povezano z ročnim premeščanjem bremen, ob upoštevanju priloge I, ki je sestavni del tega pravilnika.

Delavci smejo ročno premeščati bremena na podlagi strokovne ocene pooblaščenega zdravnika. Delodajalec mora delavce obvestiti o tveganjih, ki bi jim utegnili biti izpostavljeni, ter jih poučiti in usposobiti za varno ročno premeščanje bremen.

Referenčni dejavniki iz priloge 1 so naslednji:

- značilnosti bremena (teža, velikost, težavnost prijema, stabilnost in podobno),
- potreben fizični napor (stalnost, rotacija trupa, nenaden premik, nestabilni položaj telesa),
- značilnosti delovnega okolja (razpoložljiva velikost prostora, ravnost tal, višinske razlike tal,
- temperatura in vlažnost zraka),

- zahteve dela (pogostost in trajanje fizičnega napora pri premeščanju, nezadostni počitki in
- odmori, predolge razdalje ročnega premeščanja bremen, hitrost dela).

#### **5.4.15 Pravilnik o varnosti pri delu pred nevarnostjo električnega toka**

Pravilnik določa ukrepe varstva pri delu pred nevarnostjo električnega toka pri uporabi sredstev za delo pri delih na elektroenergetskih objektih in elektroenergetskih postrojih, električnih napravah, električni opremi in električnih napeljavah ter njihovi uporabi.

Za varni dostop v električna obratovališča, do električnih postrojev napetosti nad 1 kV in na stebre ter v bližino električnih naprav in opreme, napajane z napetostjo nad 1 kV, se v internih aktih glede na stopnjo nevarnosti električnega toka določijo tri nevarnostna območja s pogoji vstopa in način gibanja v njih:

- območje prostega gibanja, v katerem niso potrebna posebna opozorila delavcev in niso izvedeni posebni varstveni ukrepi;
- območje posluževanja in kontrole;
- območje okoli delov pod napetostjo na razdalji, ki je manjša od varnostne razdalje.

Če je le mogoče, dela se opravljajo v breznapetostnem stanju, pri čemer je pomembno obvezno upoštevati protokole in navodila glede odklopa, ločitve delov in ponovnega priklopa. Včasih se dela opravljajo v bližini naprav pod napetostjo, če drugače ni mogoče, pa se pod posebnimi pogoji in utemeljeno lahko izvajajo tudi dela pod napetostjo, za kar mora biti predpisan poseben postopek in obvezni nadzor pri izvajanju.

Pri vseh vrstah del na visokonapetostnem stanju je treba upoštevati varnostna pravila in izvajati ustrezne ukrepe, ki se določijo v internih aktih. Dela se izvajajo izključno na podlagi pisne dokumentacije, kakor so delovni program, delovni nalog, dovoljenje za delo, obvestilo o prenehanju del ali depeša, in nikoli samo na podlagi ustnega dogovora ali naročila, razen če se ta snema ali se hkrati izpolnjuje obrazec.

Pred začetkom dela v breznapetostnem stanju je treba v skladu z ureditvijo v splošnih aktih delodajalca zavarovati mesto dela z uporabo petih (zlatih) varstvenih pravil po naslednjem vrstnem redu:

1. izklopiti in vidno ločiti naprave pred napetostjo z vseh strani,
2. preprečiti ponovni vklop,
3. ugotoviti breznapetostno stanje,
4. izvesti ozemljitev in kratkostično povezavo naprav,
5. ograditi mesto dela od delov, ki so pod napetostjo.

Pri delih, ki se izvajajo v bližini nezavarovanih delov pod napetostjo, je treba upoštevati predpisane najmanjše varnostne razdalje med deli pod napetostjo in med izvajalcem. Če je le mogoče, je treba za zaščito pred naključnim dotikom delov pod napetostjo postaviti fizične zaščitne pregrade.

Pri delih, ki se izvajajo v neposredni bližini delov pod napetostjo in jih ni mogoče izklopiti, je treba preprečiti dotik z dovolj trdnimi in varno postavljenimi izolacijskimi zaščitnimi pregradami, ploščami, prekrivali in podobnim.

Izjemoma se dela v bližini napetosti lahko izvajajo brez uporabe izolacijske zaščitne pregrade ali plošče, če ta ni mogoča, vendar je treba upoštevati ustrezne varnostne razdalje.

Delavci, ki poslužujejo in vzdržujejo elektroenergetske postroje, električne naprave ali električno opremo in električne napeljave, morajo uporabljati ustrezna zaščitna sredstva in orodja z izoliranimi držali. Izolirna zaščitna sredstva in orodja morajo imeti trajno označene

napetosti, pri katerih je dovoljena njihova uporaba. Uporaba zaščitnih sredstev, ki so poškodovana, je prepovedana.

#### 5.4.16 Pravilnik o varnostnih znakih

Ta pravilnik določa obliko, barvo in velikost varnostnih znakov ter obveznosti delodajalcev v zvezi z uporabo varnostnih znakov.

Določbe tega pravilnika se ne uporabljajo za znake za dajanje nevarnih snovi in zmesi ter proizvodov oziroma opreme na trg, razen v primerih, kadar to ni urejeno z drugimi predpisi.

Varnostni znak je znak, ki se nanaša na določen objekt, dejavnost ali stanje, in daje informacijo ali navodilo o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu. Znak je lahko napis, barva, svetlobni znak, zvočni signal, simbol ali piktogram, govorna ali ročna komunikacija. Poznamo tudi znake za prepoved, opozorilne znake, znake za obvezno ravnanje, znake za izhod v sili ali prvo pomoč, informacijske znake.

Delodajalec mora zagotoviti postavitve varnostnih znakov na mestih, kjer se delavci tveganjem ne morejo izogniti, ker jih delodajalec ni mogel odpraviti ali dovolj zmanjšati s tehničnimi sredstvi kolektivnega varstva ali ustrezno organizacijo dela.

Pravilnik v prilogi II opredeljuje znake prepovedi, opozorilne znake, znake obveznosti, znake za izhod v sili in prvo pomoč ter požarne znake.

Splošne zahteve za **znake prepovedi** so:

- okrogla oblika
- črni piktogram na beli podlagi z rdečo obrobo in rdečo diagonalno črto.

Primer: znak prepovedi za prepoved gašenja z vodo



Splošne zahteve za **opozorilne znake** so:

- trikotna oblika,
- črni piktogram na rumeni podlagi s črno obrobo.

Primer: opozorilni znak za biološko nevarnost



Splošne zahteve za **znake obveznosti** so:

- okrogla oblika,
- beli piktogram na modri podlagi.

Primer: znak obveznosti za uporabo varnostnega pasu



Splošne zahteve za **znake za izhod v sili in prvo pomoč** so:

- pravokotna ali kvadratna oblika,
- beli piktogram na zeleni podlagi.

Primer: znak za izhod v sili in smer umika

Primer: znak za prvo pomoč



Splošne zahteve za **požarne znake** so:

- pravokotna oblika,
- beli piktogram na rdeči podlagi.

Primer: požarni znak





Delodajalec mora delavcem zagotoviti ustrezna ustna ali pisna navodila o pomenu varnostnih znakov, ki se uporabljajo pri delu, in jih stalno obveščati o vseh potrebnih ukrepih v zvezi z njihovo uporabo. V navodilih mora delodajalec na delavcem razumljiv način opisati pomen znakov, zlasti tistih, ki vključujejo besede, in način ravnanja v splošnih in posebnih primerih.

#### **5.4.17 Pravilnik o varstvu pri delu v gozdarstvu**

S pravilnikom o varstvu pri delu v gozdarstvu so predpisani ukrepi in normativi za varstvo delavcev pri opravljanju gozdnih del, kakor so podiranje drevja, izdelava, spravilo, nakladanje, razkladanje, prevoz in skladiščenje gozdnih asortimentov, druga gozdno gojitvena in gozdno varstvena dela v gozdarstvu (v nadaljevanju gozdarska dela).

Gozdarska dela se štejejo za dela z večjo nevarnostjo za poškodbe in zdravstvene okvare, zato morajo biti delavci, ki ta dela izvajajo, za to zdravstveno sposobni, ustrezno usposobljeni tako strokovno kakor z vidika varnosti in zdravja pri delu ter imeti ustrezne delovne izkušnje. Pri opravljanju nevarnih del morata biti na delovišču prisotna vsaj dva delavca z zagotovljeno vidno ali slišno komunikacijo.

Pridobivanje asortimentov se izvaja po sečno-spravnem načrtu oziroma delovnem nalogu, ki vsebuje način dela, opremo, varnostne ukrepe ter podatke o vodji del, ki je odgovoren za izvajanje in zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

Pravilnik opredeljuje normative, standarde in varnostne ukrepe pri gozdarskih delih, od razporeditve več delavcev na delovišču, ugotavljanja primernosti postopkov glede na okoliščine (nagib terena, zaraščenost, smer podiranja, stanje dreves, vremenske razmere, možnosti umika, dostopnost, bližina prometnih in komunikacijskih poti), do pravil podiranja dreves (dno zaseka, višina zaseka, smer zaseka, ščetina, naganjanje, vrstni red), izrednih okoliščin pri podiranju (nagnjena, obvisela, na pol podrta drevesa).

Za delo z motorno žago morajo biti delavci ustrezno strokovno usposobljeni, dela z motorno žago lahko opravljajo le določen čas zaradi škodljivega vpliva vibracij na zdravje delavca.

Pravilnik podrobneje opredeljuje tudi ukrepe pri spravilu gozdnih asortimentov, in sicer tako ročnem spravilu, spravilu z vprego, z žičnimi pripravami in napravami kakor tudi traktorji, kar je danes najpogostejša praksa.

Traktorji za delo v gozdu morajo biti ustrezno opremljeni z delovnimi in varnostnimi pripravami, ki zagotavljajo sprejemljivo raven tveganja pri delu (varnostne kabine, loki, varnostne pregrade, verige, jeklene pletenice, vitli, podpore). Opredeljeni so tudi način dela glede smeri gibanja, vlake, postavitve glede na teren, največje dovoljene obremenitve, skladovnice, razdalje, vremenske razmere).

Delavec, ki upravlja nakladalnik, mora biti ustrezno usposobljen, mora upoštevati pravila pri nakladanju in razkladanju gozdnih asortimentov.

Transportne gozdne poti je treba sproti pregledovati in preverjati.

Asortimenti se skladiščijo na ustreznem prostoru na ravni in utrjeni podlagi. Skladišče mora biti očiščeno predmetov in odpadkov ter mora biti opremljeno z ustreznimi opozorilnimi obvestili. Transportne poti morajo biti vidno označene in sproščene.

Transportno-sortirna linija mehaniziranega skladišča mora biti urejena tako, da sta omogočena varni dostop in gibanje po vseh delih linije. Vodja linije ne sme začeti obratovanja, dokler se ne prepriča, da so vsi delavci na svojih mestih. Med obratovanjem se ne sme nihče zadrževati na posebej nevarnih mestih, kakor so boksi za izločene in zložene asortimente, lupilniki hlodov, čelilniki in podobno.

Za nabiranje semen na stoječih drevesih mora delavec izpolnjevati posebne zdravstvene pogoje in uporabljati zaščitna sredstva.

Za delo s stroji v drevesnicah in na plantažah se uporabljajo [varnostni ukrepi, predpisani za kmetijska dela](#).

#### **5.4.18 Pravilnik o prijavi nezgode in poškodbe pri delu**

1. septembra 2022 se je začel uporabljati Pravilnik o prijavi nezgode in poškodbe pri delu, ki določa način, vsebino in postopek prijave nezgod in poškodb pri delu ter ravnanja Inšpektorata Republike Slovenije za delo, Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije in Nacionalnega inštituta za javno zdravje. S tem se celotni postopek prijavljanja nezgod v celoti digitalizira, saj se je vzpostavil elektronski postopek prijavljanja na portalu SPOT. S prijavo nezgode pri delu na inšpektorat se hkrati izvede tudi pošiljanje obrazca ER-8 osebnemu zdravniku poškodovanega delavca z namenom ureditve 100-odstotnega nadomestila bolniške odsotnosti zaradi nezgode pri delu. Za prijavo nezgode in poškodbe pri delu se uporablja tudi nov obrazec prijave, ki je delno posodobljen in prilagojen zdravstvenim potrebam. Nezgodo in poškodbo pri delu je treba prijaviti takoj, vendar obstaja možnost, da delodajalec prijavo nezgode prekliče, če je poškodovani delavec odsoten z dela zaradi poškodbe pri delu največ tri delovne dni.

#### **5.4.19 Pravilnik o prijavah na področju varnosti in zdravja pri delu**

Delodajalec mora inšpekciji dela takoj prijaviti vsako nezgodo pri delu s smrtnim izidom, vsako nezgodo pri delu, zaradi katere je delavec nezmožen za delo več kakor tri delovne dni, vsako kolektivno nezgodo, vsak nevarni pojav in vsako ugotovljeno poklicno bolezen.

Do 31. avgusta 2022 je prijava nezgod pri delu na inšpektorat potekala v skladu z določili tega pravilnika. Po tem obdobju se nezgode pri delu prijavljajo v skladu z določili Pravilnika o prijavi nezgode in poškodbe pri delu. Še vedno pa se uporabljajo določila tega pravilnika za prijavljanje nevarnih dogodkov in poklicnih bolezni, in sicer na obrazcih iz tega pravilnika.

#### **5.4.20 Pravilnik o pogojih, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec za varnost pri delu**

Ta pravilnik ureja pogoje, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec pri delodajalcu, ki opravlja strokovne naloge varnosti pri delu. Strokovni delavec mora biti usposobljen za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu ter se mora stalno strokovno usposabljanje in izpopolnjevati. Vsaj enkrat letno se mora strokovni delavec udeležiti programa usposabljanja v skladu s predpisi, ki urejajo stalno strokovno usposabljanje strokovnih delavcev.

Usposobljenost za opravljanje strokovnih nalog se presoja glede na vrsto dejavnosti, ki jo opravlja delodajalec, ter vrste in stopnje tveganj za nastanek nezgod pri delu, poklicnih bolezni in bolezni, povezanih z delom, ter glede na število zaposlenih delavcev pri delodajalcu.

Pri delodajalcu, kjer iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode pri delu, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, mora imeti strokovni delavec opravljeno temeljno stopenjsko izobraževanje najmanj ravni 6/1 po KLASIUS – SRV z naravoslovno tehničnega področja. Opravljen mora imeti strokovni izpit po predpisih o opravljanju strokovnega izpita iz varnosti pri delu.

Pri delodajalcu, ki zaposluje več kakor pet delavcev, in kjer iz ocene tveganja ne izhaja večja nevarnost za nezgode pri delu, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, mora imeti strokovni delavec opravljeno temeljno stopenjsko izobraževanje najmanj ravni 5 po KLASIUS – SRV in opravljen strokovni izpit po predpisih, ki urejajo opravljanje strokovnega izpita iz varnosti pri delu.

Pri delodajalcu, ki zaposluje pet ali manj delavcev, in kjer iz ocene tveganja ne izhaja večja nevarnost za nezgode pri delu, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, mora imeti strokovni delavec opravljeno temeljno stopenjsko izobraževanje najmanj ravni 4 po KLASIUS - SRV in opravljen splošni del strokovnega izpita iz varnosti pri delu ali opravljeno prilagojeno usposabljanje, kakor ga za delodajalce določa predpis, ki ureja stalno strokovno usposabljanje strokovnih delavcev.

Ne glede na določbe tega pravilnika mora strokovni delavec ali delodajalec kot strokovni delavec, ki izvaja strokovne naloge opravljanja obdobjnih preiskav škodljivosti v delovnem okolju in opravljanja obdobjnih pregledov in preizkusov delovne opreme, izpolnjevati pogoje, ki so glede vrste in smeri izobrazbe, delovnih izkušenj in strokovnega izpita ter potrebne tehnične opreme določeni v predpisu, ki ureja dovoljenje za opravljanje strokovnih nalog.

#### **5.4.21 Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju na področju varnosti in zdravja pri delu**

Pravilnik ureja način in programe stalnega strokovnega usposabljanja strokovnih delavcev, zaposlenih v zunanjih strokovnih službah pravnih oseb, ali samostojnih podjetnikov posameznikov, ki imajo dovoljenje ministra, pristojnega za delo, za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu, kakor tudi prilagojeno usposabljanje delodajalcev, ki sami prevzamejo strokovne naloge. Pravilnik ureja tudi vrste programov, potrjevanje in točkovanje programov ter izdajanje potrdil o usposabljanju.

Cilji stalnega strokovnega usposabljanja strokovnih delavcev so nenehno izpopolnjevanje ter razvoj znanja in kompetentnosti za izvajanje strokovnih nalog in prenosa dobrih praks, z namenom izboljšanja kakovosti storitev, poklicnega in strokovnega razvoja strokovnih delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu.

Cilj stalnega strokovnega usposabljanja delodajalcev kot strokovnih delavcev je zagotavljanje strokovne usposobljenosti za samostojno izvajanje strokovnih nalog na področju varnosti in zdravja pri delu.

Programi usposabljanja vsebujejo eno ali več naslednjih vsebin:

- predstavitev znanj, dobrih praks, najnovejših spoznanj ter novih in nastajajočih tveganj s področja varnosti in zdravja pri delu,
- razlaga zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu ter standardov, vendar ne starejših od 12 mesecev.
- programski sklopi stalnega strokovnega usposabljanja, katerih posamezne teme morajo biti v celoti namenjene strokovnim delavcem, so:
- delovno okolje, sredstva za delo ter druge strokovne naloge in naloge izvajalca medicine dela,
- promocija zdravja,

- aktualna kampanja Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu,
- programski sklop, ki ga vsako leto določi ministrstvo, pristojno za delo, (MDDSZ) ali Svet za varnost in zdravje pri delu.

Za potrditev programa usposabljanja izvajalec programa vloži vlogo na MDDSZ najmanj 14 dni pred izvedbo programa, sicer se vloga ne obravnava.

Potrdilo o potrditvi programa usposabljanja mora biti objavljeno na vidnem mestu in na voljo udeležencem ves čas usposabljanja. Izvajalec programa sme navedbo o potrditvi programa usposabljanja in podelitvi točk iz 10. člena tega pravilnika javno objaviti šele po tem, ko je MDDSZ program usposabljanja potrdilo.

Potrdilo o potrditvi programa usposabljanja na daljavo mora biti objavljeno v okviru uporabljenega videokonferenčnega sistema tako, da si ga vsak udeleženec usposabljanja lahko prikaže na ekranu, izvajalec pa mora tri delovne dni pred izvedbo programa usposabljanja na daljavo na MDDSZ in IRSD po elektronski pošti poslati spletno povezavo do programa usposabljanja.

Strokovni delavci pridobijo pravico do točk, s katerimi dokazujejo, da se stalno strokovno izpopolnjujejo, posodablajo znanja ter se seznanjajo z učinkovitimi varnostnimi praksami in uspešnimi pristopi na področju varnosti in zdravja pri delu tudi z objavo strokovnega članka po COBISS-ovi tipologiji 1.04, za potrditev katerega strokovni delavec poda na MDDSZ vlogo, ki ji priloži izvleček vsebine članka ali celotni članek v analogni ali digitalni obliki.

Za potrditev programa prilagojenega usposabljanja delodajalcev kot strokovnih delavcev izvajalec programa poda vlogo za koledarsko leto na MDDSZ prav tako najmanj 14 dni pred izvedbo programa, sicer se vloga ne obravnava. Pred potrditvijo programa usposabljanja ni dovoljeno objaviti.

Programi prilagojenega usposabljanja delodajalcev kot strokovnih delavcev trajajo vsaj 16 ur, od tega je vsaj osem ur teoretični del in vsaj osem ur praktični del, ter zajemajo zlasti naslednje programske sklope:

1. pregled predpisov na področju varnosti in zdravja pri delu,
2. ocenjevanje tveganja,
3. informiranje delavcev,
4. usposabljanje delavcev za varnost in zdravje pri delu,
5. prijave in vodenje dokumentacije,
6. promocija zdravja,
7. preprečevanje psihosocialnih tveganj in
8. sodelovanje z izvajalcem medicine dela.

Usposabljanje se izvede v obliki delavnice, lahko pa tudi elektronsko z uporabo informacijskih tehnologij tako, da delavnica poteka interaktivno.

Potrdilo o potrditvi programa prilagojenega usposabljanja mora biti objavljeno na vidnem mestu in na voljo udeležencem prilagojenega usposabljanja ves čas izvajanja programa. Če prilagojeno usposabljanje poteka elektronsko, mora biti potrdilo o potrditvi programa prilagojenega usposabljanja dostopno elektronsko.

Strokovni delavci kot dokazilo, da se stalno strokovno izpopolnjujejo, posodablajo znanja ter se seznanjajo z učinkovitimi varnostnimi praksami in uspešnimi pristopi na področju varnosti in zdravja pri delu, pridobijo z udeležbo na programih usposabljanja kot slušatelji ali predavatelji ali objavo strokovnih člankov po COBISS-ovi tipologiji 1.04, za kar jim izvajalec

usposabljanja izda potrdilo po potrjenem programu. Avtorjem objavljenih člankov potrdilo izda MDDSZ.

Izvajalci hranijo dokumentacijo o izvedenih programih, vključno z vsebinami posameznih tem, evidenco prisotnosti in evidenco o izdanih potrdilih, v skladu s predpisi, ki urejajo varstvo osebnih podatkov, in morajo na zahtevo MDDSZ ali IRSD omogočiti dostop do nje.

#### **5.4.22 Pravilnik o dovoljenjih za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti pri delu**

Pravilnik določa pogoje, ki jih mora izpolnjevati domača ali tuja pravna oseba iz držav članic Evropske unije, Evropskega gospodarskega prostora in Švicarske konfederacije ali samostojni podjetnik posameznik za pridobitev ali obnovitev dovoljenja za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu in postopkovne pogoje za pridobitev, obnovitev ali odvzem dovoljenja, imenovanje komisij ter vodenje vpisnika.

Dovoljenje se lahko pridobi za opravljanje vseh ali posameznih strokovnih nalog:

1. obdobje preiskave škodljivosti v delovnem okolju:

- a) toplotne razmere,
- b) hrup,
- c) osvetlitvene razmere,
- č) vibracije,
- d) elektromagnetna sevanja,
- e) umetna optična sevanja,
- f) nevarne kemijske snovi na delovnem mestu;

2. obdobje pregledov in preizkuse delovne opreme.

Za opravljanje strokovnih nalog s področja varnosti in zdravja pri delu mora imeti izvajalec zadostno število ustrezno usposobljenih strokovnih delavcev, ki morajo biti pri njem zaposleni za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Strokovni delavci morajo imeti najmanj izobrazbo ravni 6/2 po KLASIUS–SRV z naravoslovno-tehničnega področja v skladu z uredbo, ki ureja klasifikacijski sistem izobraževanja in usposabljanja, in najmanj tri leta delovnih izkušenj na področju varnosti in zdravja pri delu. V skladu s predpisi o opravljanju strokovnega izpita na področju varnosti in zdravja pri delu mora imeti strokovni delavec opravljen celotni strokovni izpit s področja varnosti in zdravja pri delu.

Izjemoma ima lahko strokovni delavec, ki opravlja strokovne naloge obdobjih pregledov in preizkusov delovne opreme, izobrazbo ravni 6/1 po KLASIUS–SRV z naravoslovno-tehničnega področja ter najmanj pet let delovnih izkušenj na področju varnosti in zdravja pri delu.

Izvajalec, ki opravlja obdobje preiskave fizikalnih škodljivosti v delovnem okolju, mora imeti v lasti ali dolgoročnem zakupu predpisano tehnično opremo v skladu z vrstami obdobjih preiskav in pregledov, ki jih opravlja, in s katero mora znati ravnati, ter mora poznati metodologije izvajanja preiskav.

Izvajalec lahko pridobi dovoljenje za opravljanje obdobjih preiskav škodljivosti nevarnih kemijskih snovi na delovnem mestu iz posameznih podskupin nevarnih kemijskih snovi na podlagi akreditacije, ki omogoča izvajanje preiskav v najmanj takšnih merilnih območjih, ki segajo od 0,1 do 2,0 mejne vrednosti za:

- določanje nevarnih kemijskih snovi na delovnih mestih (vzorčenje, analiza, izračun končnih vrednosti koncentracij) ali

- izvajanje postopkov vzorčenja nevarnih kemijskih snovi na delovnem mestu z izračunom končnih vrednosti koncentracij.

Izvajalec, ki opravlja obdobne preiskave nevarnih kemijskih snovi v zraku na delovnem mestu, mora pri izvajanju preiskav kemijskih škodljivosti upoštevati standard SIST EN 689.

Izvajalec, ki opravlja strokovne naloge obdobjnih pregledov in preizkusov delovne opreme, mora imeti v lasti ali dolgoročnem zakupu predpisano ustrezno tehnično opremo, s katero mora znati ravnati, ter mora poznati metodologijo izvajanja obdobjnih pregledov in preizkusov delovne opreme.

Tuji izvajalci lahko v Republiki Sloveniji čezmejno opravljajo storitve varnosti pri delu na podlagi dovoljenja po tem pravilniku ali primerljivega dovoljenja, izdanega v državi članici Evropske unije, Evropskega gospodarskega prostora in Švicarske konfederacije.

Minister, pristojen za delo, izda dovoljenje za sedem let. Če želi izvajalec obnoviti dovoljenje, zaprosi za obnovo dovoljenja najmanj tri mesece pred pretekom dovoljenja.

Za obnovo dovoljenja izvajalec za vsakega strokovnega delavca izkaže njegovo strokovno usposobljenost v skladu s predpisom, ki ureja stalno strokovno usposabljanje strokovnih delavcev. Dokazila strokovnega delavca o njegovem stalnem strokovnem usposabljanju morajo izkazovati pridobljenih 100 kreditnih točk v zadnjih sedmih letih oziroma sorazmerni delež, če je strokovni delavec pri izvajalcu zaposlen manj časa. Od pridobljenih kreditnih točk mora biti najmanj 30 odstotkov točk pridobljenih na usposabljanjih s področij tistih strokovnih nalog, ki jih izvaja in za katera je izvajalec pridobil dovoljenja.

#### **5.4.23 Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev**

Če niso v nasprotju z določbami ZVZD-1, se še vedno uporabljajo določila pravilnika. Dikcija 36. člena ZVZD-1 dejansko implicira pripravo novega pravilnika o preventivni zdravstvenih pregledih.

Preventivni zdravstveni pregledi delavcev se opravljajo zaradi varovanja življenja, zdravja in delovne zmožnosti delavca, preprečevanja nezgod in poškodb pri delu, poklicnih bolezni, bolezni v zvezi z delom in preprečevanja invalidnosti. S preventivnimi zdravstvenimi pregledi delavcev se ugotavljata delavčevo zdravje in zmožnost za opravljanje določenega dela v delovnem okolju.

Podlaga za določitev vrste, obsega, vsebine in rokov posameznega preventivnega zdravstvenega pregleda je ocena tveganja s posebnim poudarkom na zahtevah, ki jih določi delodajalec na podlagi strokovne ocene izvajalca medicine dela.

Delodajalec napoti delavca na zdravstveni pregled z napotnico. Po vsakem opravljenem preventivnem zdravstvenem pregledu izvajalec medicine dela izda zdravniško spričevalo z oceno izpolnjevanja posebnih zdravstvenih zahtev za določeno delo v delovnem okolju in z obrazložitvijo potrebnih predlaganih ustreznih ukrepov za boljše varovanje zdravja, ki ga pošlje delodajalcu. Ob tem je pomembno omeniti, da ZVZD-1 ne opredeljuje - kaj posebne zdravstvene zahteve sploh so.

Delavec in delodajalec imata pravico zahtevati presojo ocene izpolnjevanja posebnih zdravstvenih zahtev za določeno delo v delovnem okolju po opravljenem preventivnem zdravstvenem pregledu pri posebni zdravniški komisiji.

V skladu s tem pravilnikom vrsto, obseg in roke preventivnih zdravstvenih pregledov določi delodajalec na predlog izvajalca medicine dela.

Če izvajalec medicine v skladu z 9. členom pravilnika predlaga kontrolni pregled, se mora ta navezovati na vpliv konkretnih obremenitev na delovnem mestu na zdravje delavca. Kontrolni pregledi so smiselni, če lahko z ukrepi na delovnem mestu, ki jih delodajalcu predlaga izvajalec medicine dela, delodajalec zmanjša tveganje za zdravje. Kontrolne preglede zaradi splošnega zdravstvenega stanja ali spremljanja kroničnega obolenja delavci opravljajo pri izbranem zdravniku družinske medicine, in ne pri izvajalcu medicine dela. Delodajalec mora dobiti od izvajalca medicine dela ustrezna pojasnila glede potrebe po kontrolnem pregledu.

#### **5.4.24 Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu**

Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu natančneje določa ukrepe delodajalca za zagotavljanje prve pomoči na delovnem mestu. Cilji prve pomoči so ohraniti življenje poškodovanim, nenadno obolelim ali akutno zastrupljenim delavcem, preprečiti poslabšanje zdravstvenega stanja in zagotoviti strokovno medicinsko pomoč.

V zvezi z usposabljanjem delavcev za prvo pomoč pravilnik določa, da lahko usposabljanje delavcev za prvo pomoč izvajajo pravne osebe, ki imajo pooblastilo za usposabljanje za prvo pomoč v skladu z veljavnimi predpisi. Z veljavno pravno ureditvijo je pooblastilo za usposabljanje za prvo pomoč podeljeno z zakonom (Zakon o Rdečem križu Republike Slovenije). Prvo pomoč pri Rdečem križu Republike Slovenije poučujejo zdravstveni delavci, ki za poučevanje pridobijo tudi licenco, ki jo podeljuje Rdeči križ.

Do morebitne spremembe pravilnika veljavna ureditev ne omogoča, da bi usposabljanje za prvo pomoč delavcev izvajali tudi drugi subjekti. Izvajalec medicine dela glede na določbe ZVZD-1 sodeluje pri pripravi načrta delodajalca za dajanje prve pomoči ter sodeluje pri usposabljanju delavcev in delodajalcev za splošne in posebne ukrepe prve pomoči. Pri usposabljanju delavcev za izvajanje prve pomoči izvajalec medicine dela predlaga tudi dodatno ali posebno usposabljanje, kadar je to potrebno zaradi posebnih nevarnosti na delovnem mestu.

Omarico za prvo pomoč mora imeti vsak delodajalec (tudi manjše trgovine v nakupovalnih središčih), število omaric pa se določi glede na število zaposlenih. Vsak delodajalec mora na delovnih mestih zagotoviti eno omarico za prvo pomoč na 50 zaposlenih delavcev oziroma na vsako delovno izmeno. Delodajalec mora pri izvajanju del, pri katerih iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nastanek nezgod pri delu, zagotoviti, da je v delovnem procesu na vsakih 20 delavcev oziroma na delovno enoto na voljo vsaj ena omarica za prvo pomoč.

Delodajalci imajo lahko še vedno staro omarico prve pomoči, vsebino omarice pa morajo prilagoditi zahtevam novega pravilnika, kjer je ta konkretno opredeljena. Delodajalec mora delavce seznaniti z lokacijo in delavcem, ki je usposobljen in zadolžen za izvajanje prve pomoči. Delodajalec mora določiti delavce, ki so usposobljeni za izvajanje prve pomoči.

Delodajalec mora zagotoviti, da je v delovnem procesu v vsaki krajevno ločeni enoti in vsaki delovni izmeni prisoten vsaj en delavec, ki je usposobljen za izvajanje prve pomoči. Delodajalec mora pri izvajanju del, pri katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nastanek nezgod pri delu, zagotoviti, da je v delovnem procesu na vsakih 20 delavcev prisoten en delavec, ki je usposobljen za izvajanje prve pomoči.

Delavci, določeni za izvajanje prve pomoči na delovnem mestu, morajo izpit iz prve pomoči opraviti vsakih pet let. Šteje se, da so za izvajanje prve pomoči na delovnem mestu po tem pravilniku usposobljeni tudi zdravstveni delavci, pripadniki enot za prvo pomoč Civilne zaščite in delavci, ki so v zadnjih petih letih opravili izpit iz prve pomoči za voznike motornih vozil.

Kadar iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nastanek poškodb, se na predlog pooblaščenega zdravnika poleg vsebine omarice za prvo pomoč zagotovijo tudi drug sanitetni material, sredstva in oprema (na primer nosila).

#### **5.4.25 Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb**

Ta pravilnik določa ukrepe in aktivnosti za varovanje zdravja, telesnega in duševnega razvoja otrok, mladostnikov in mladih oseb pri delu in v zvezi z delom.

Delodajalec se mora zavedati ranljivosti mladih na delovnem mestu, ki je predvsem posledica pomanjkanja izkušenj in mladosti. Mlade je treba zaposlovati na primernih in varnih delovnih mestih ter jim pri tem zagotoviti ustrezno usposabljanje, nadzor in zaščito.

Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb opredeljuje otroka oziroma mladostnika<sup>24</sup>:

- mlada oseba je oseba pod 18 letom starosti, ki je v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi;
- otrok je oseba pod 16 letom starosti ali oseba, ki je vključena v obvezno redno šolanje;
- mladostnik je oseba, stara vsaj 16 let in ne več kot 18 let, ki ni več vključena v obvezno redno šolanje.

Otrok, ki je dopolnil 13 let, lahko pod določenimi pogoji opravlja lažja dela. To so dela, ki glede značilnosti in delovnih razmer, v katerih se opravljajo, niso škodljiva za varnost, zdravje in razvoj otroka ter ne vplivajo negativno na otrokovo prisotnost v šoli, na njegovo vključitev v programe poklicnega usmerjanja ali usposabljanja, ki ga je odobril pristojni organ, ali na njegovo sposobnost, da pozitivno izkoristi prejeto izobrazbo. Primeri lažjih del, ki se kot usmeritev upoštevajo pri odobritvi dela otroka, ki je dopolnil starost 13 let, so:

- delo v pisarnah: tipkanje in računanje ob uporabi računalna, posodabljanje zapisov, razvrščanje, urejanje in polnjenje zbirk, lažja kurirska dela, urejanje pošte, fotokopiranje;
- zaposlitev v trgovini: preproste naloge pomočnikov, urejanje izložb, etiketiranje s cenami;
- delo v restavracijah, kavarnah in podobnih lokalih: lahko delo, na primer pripravljanje in pospravljanje miz;
- delo v kmetijstvu, gozdarstvu in vrtnarstvu: lahko delo pri hranjenju živali, lahko ročno delo pri setvi in sajenju, odstranjevanje plevela s cvetličnih gred in majhnih nasadov, pobiranje sadja in jagod;
- raznašanje ali podobno delo: lahko kurirsko delo ali delo raznašalca;

<sup>24</sup> Temeljni zakoni v zvezi z delovno aktivnostjo mladih delavcev določajo:

- delo otrok, mlajših od 15 let, je prepovedano (izjemoma so dovoljena dela proti plačilu s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalske dejavnosti) (ZDR-1);
- lažje delo otrok, starejših od 13 let, v času šolskih počitnic, največ 30 dni v koledarskem letu (ZDR-1);
- delo vajencev, dijakov in študentov, ki so dopolnili 14 let in opravljajo delo v okviru izobraževalnih programov (ZDR-1);
- delavce, starejše od 15 let in mlajše od 18 let, ki so zaposleni po pogodbi o zaposlitvi (ZDR-1);
- začasno in občasno delo dijakov in študentov (Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti).



- krojaštvo, šiviljstvo: osnovno ročno šivanje, vozlanje niti, nezahtevno opravilo s šivalnim strojem;
- delo s stroji: osnovno ročno sestavljanje, ročno sestavljanje majhnih delčkov (ne pa spajkanje, varjenje, preizkušanje ali delo z vklopljenimi električnimi napravami ali lepljenje, če je to lahko nevarno za zdravje);
- delo z električnimi napravami: ročno sestavljanje majhnih delčkov (ne spajkanje, varjenje, preizkušanje ali delo na vklopljenih električnih napravah, niti lepljenje, če je lahko nevarno za zdravje);
- predelava lesa: ročno sestavljanje majhnih sestavnih delov (ne smejo delati s trdim lesom, kakor sta bukev in hrast, lepiti, če je lepilo nevarno za zdravje);
- barvanje: barvanje (ne pršenje barv) z barvami, ki niso škodljive za zdravje;
- tiskanje in podobne dejavnosti: razvrščanje, izbiranje in podobno lahkih tiskarskih izdelkov, ročno zlaganje krtačnih odtisov ali kopij;
- steklarstvo, lončarstvo: ročno zlaganje izdelkov iz stekla, porcelana in lončarskih izdelkov;
- embaliranje: vlaganje, pakiranje, zavijanje majhnih izdelkov, merjenje (ne strojno), ročno zgibanje in spenjanje lepenke, lahko delo z lepili, ki niso škodljiva za zdravje;
- delo v skladišču in shrambi: sprejemanje, spravlanje in oddajanje lahkih izdelkov, merjenje in štetje;
- čiščenje: lahko delo (na primer čiščenje pisarn), lažje čiščenje notranjih prostorov;
- nega in kozmetika: pomožne aktivnosti v frizerskih salonih (ne smejo delati z nevarnimi snovmi);
- delo v pralnicah: lahko razvrščanje perila ali čiščenje (ne smejo delati z nevarnimi snovmi);
- fotografsko delo: okvirjanje ali zlaganje kopij.

Za lažje delo se ne šteje delo na proizvodnih linijah, kjer prihaja do enostranskih obremenitev in ponavljajočih se gibov, ki lahko povzročijo okvaro kosti in mišic ali neprimeren psihični napor.

Delodajalec na podlagi ocene tveganja sprejme potrebne ukrepe za varnost in zdravje otrok, mladostnikov in mladih oseb. Mlada oseba ali mladostnik ne sme opravljati del, pri katerih iz ocene tveganja izhaja, da lahko škodljivo vplivajo na njuno varnost, zdravje in razvoj. Prav tako mlada oseba in mladostnik ne smeta biti izpostavljena fizikalnim dejavnikom (ionizirajočim sevanjem, hrupu, ki presega spodnjo opozorilno vrednost, vibracijam, atmosferi z visokim tlakom), določenim biološkim dejavnikom, določenim kemičnim dejavnikom, svincu in njegovim spojinam, azbestu in podobno).

#### **5.4.26 Uredba o izvajanju Uredbe (EU) o osebni varovalni opremi**

S to uredbo se za izvajanje Uredbe 2016/425/EU določijo pristojni organi, obveznosti obveščanja in kazenske določbe. Ta uredba se uporablja za osebno varovalno opremo, to je opremo, ki je načrtovana in izdelana tako, da jo oseba nosi ali drži zaradi varovanja pred eno ali več nevarnostmi za njeno zdravje ali varnost.

Dostopnost osebne varovalne opreme na trgu se omogoči le, če je ob pravilnem vzdrževanju in predvideni uporabi v skladu s to uredbo ter ne ogroža zdravja ali varnosti ljudi in domačih živali ali varnosti premoženja. Osebna varovalna oprema mora izpolnjevati bistvene zdravstvene in varnostne zahteve, ki so določene v prilogi uredbe. Proizvajalci pri dajanju osebne varovalne opreme na trg zagotovijo, da je bila načrtovana in izdelana v skladu z veljavnimi bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami.

Za osebno varovalno opremo, ki je v skladu s harmoniziranimi standardi ali delom harmoniziranih standardov, katerih sklicevanja so bila objavljena v Uradnem listu Evropske unije, se domneva, da je v skladu z bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami iz priloge II, zajetimi v navedenih standardih ali delih standardov. V izjavi EU o skladnosti je navedeno, da je bilo dokazano izpolnjevanje veljavnih bistvenih zdravstvenih in varnostnih zahtev iz priloge uredbe.

Oznaka CE se vidno, čitljivo in neizbrisno namesti na osebno varovalno opremo. Kadar to zaradi lastnosti osebne varovalne opreme ni mogoče ali upravičeno, se oznaka CE namesti na embalažo in dokumente, ki so priloženi osebni varovalni opremi.

Za kategorijo III osebne varovalne opreme je za oznako CE navedena identifikacijska številka priglšenega organa.

## KATEGORIJE OSEBNE VAROVALNE OPREME GLEDE NA NEVARNOST

Kategorija I vključuje izključno naslednje minimalne nevarnosti:

- a. površinske mehanske poškodbe;
- b. stik s čistilnimi sredstvi z blagim delovanjem ali dolgotrajni stik z vodo;
- c. stik z vročimi površinami, ki ne presegajo 50 °C;
- d. poškodbe oči zaradi izpostavljenosti sončni svetlobi (razen med opazovanjem sonca);
- e. atmosferske razmere, ki niso ekstremne.

Kategorija II vključuje nevarnosti, ki niso navedene v kategorijah I in III.

Kategorija III vključuje izključno nevarnosti, ki lahko povzročijo zelo hude posledice, kakor je smrt ali trajna okvara zdravja, v zvezi s:

- a. snovmi in mešanicami, ki so nevarne za zdravje;
- b. atmosferami, v katerih primanjkuje kisika;
- c. škodljivimi biološkimi dejavniki;
- d. ionizirajočim sevanjem;
- e. okolji z visoko temperaturo, katerih učinki so primerljivi s tistimi pri temperaturi zraka najmanj 100 °C;
- f. okolji z nizko temperaturo, katerih učinki so primerljivi s tistimi pri temperaturi zraka – 50 °C ali manj;
- g. padci z višine;
- h. električnimi udari in delom na napeljavah pod napetostjo;
- i. utopitvami;
- j. urezninami z ročno verižno žago;
- k. visokotlačnimi curki;
- l. strelnimi ranami ali vbodi z nožem;
- m. škodljivim hrupom.

Postopki ugotavljanja skladnosti, ki jih je treba upoštevati za vsako od kategorij nevarnosti iz priloge I, so:

- a. kategorija I: notranji nadzor proizvodnje (modul A) iz priloge IV;
- b. kategorija II: EU-pregled tipa (modul B) iz priloge V in skladnost s tipom na podlagi notranjega nadzora proizvodnje (modul C) iz priloge VI;
- c. kategorija III: EU-pregled tipa (modul B) iz priloge V in kar koli od naslednjega:
  - skladnost s tipom na podlagi notranjega nadzora proizvodnje in nadzorovanih preskusov proizvodov v naključno izbranih časovnih presledkih (modul C2) iz priloge VII;

- skladnost s tipom na podlagi zagotavljanja kakovosti proizvodnega procesa (modul D) iz priloge VIII.

Z odstopanjem se lahko za osebno varovalno opremo, proizvedeno kot samostojna enota, ki je namenjena posameznemu uporabniku in razvrščena glede na kategorijo III, uporabi postopek iz točke (b).

Navodila in informacije proizvajalca iz točke 1.4 priloge II Uredbe 2016/425/EU in izjava EU o skladnosti morajo biti pripravljene v slovenskem jeziku ali pa v slovenski jezik prevedene.

Priglasitveni organ po Uredbi 2016/425/EU je v RS ministrstvo, pristojno za trg, ki ocenjuje ter določa in spremlja priglašene organe za ugotavljanje skladnosti. O svojih postopkih in delovanju obvešča Evropsko komisijo.

Nadzor nad izvajanjem Uredbe 2016/425/EU na trgu izvaja organ za nadzor trga (TIRS), ki ga mora proizvajalec, uvoznik ali distributer takoj obvestiti o vsaki osebni varovalni opremi, ki pomeni tveganje, ter mu predložiti podrobne podatke o neskladnosti in izvedenih korektivnih ukrepih.

Kadar organ za nadzor trga meni, da neskladnost osebne varovalne opreme ni omejena na ozemlje Republike Slovenije, o rezultatih ocenjevanja in ukrepih, ki jih zahteva od gospodarskega subjekta, obvesti Evropsko komisijo in druge države članice v skladu s predpisom, ki ureja način mednarodne izmenjave informacij, o ukrepih in dejanjih, ki omejujejo trgovanje s proizvodi.

Če Evropska komisija ugotovi, da je ukrep druge države članice v postopku za ravnanje z osebno varovalno opremo, ki pomeni tveganje, upravičen, organ za nadzor trga sprejme ukrepe, potrebne za umik ali odpoklic neskladne osebne varovalne opreme s trga, v nasprotnem primeru organ za nadzor trga ukrep umakne.

Kadar organ za nadzor trga ugotovi, da osebna varovalna oprema kljub skladnosti z Uredbo 2016/425/EU pomeni tveganje za zdravje ali varnost ljudi, od zadevnega gospodarskega subjekta zahteva, da sprejme vse ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovi, da ta osebna varovalna oprema takrat ob dajanju na trg ne pomeni več tega tveganja, ali pa osebno varovalno opremo umakne s trga ali jo odpokliče v razumnem roku, ki ga določi glede na vrsto tveganja. O svojih ukrepih obvesti Evropsko komisijo in druge države članice.

#### **5.4.27 Pravilnik o varnosti strojev**

##### **Splošno o pravilniku**

Pravilnik in njegove spremembe ter dopolnitve vsebinsko povzema evropsko direktivo o strojih številka 2006/42/ES.

##### **Uporaba in vsebina pravilnika**

Pravilnik se uporablja pri načrtovanju, proizvodnji, preizkušanju in dobavi sredstev za delo, kakor so: stroji, delno dokončani stroji, zamenljiva oprema, varnostne komponente, dvižni pripomočki, verige, vrvi in oprtnice ter odstranljive naprave za mehanski prenos. Pravilnik tudi navaja vrste strojev in naprav, za katere ne veljajo njegova določila, ter določa postopke obveščanja in organe nadzora nad stroji na trgu.

Tako opredeljuje zahteve za stroje, ki se dajejo na trg in v obratovanje, z namenom, da se zagotovi njihova skladnost z bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami ter njihov prosti pretok. Varnostne in zdravstvene zahteve so opredeljene v prilogi 1 in se nanašajo na nevarnosti, ki izhajajo iz stroja ali zunanjih vplivov oziroma delovnega mesta, kjer je delovna oprema nameščena.

### **Obveznosti proizvajalca ali njegovega zakonitega zastopnika**

Proizvajalcu stroja oziroma njegovemu pooblaščenemu zastopniku pravilnik predpisuje naslednje obveznosti:

- opraviti ustrezne postopke ugotavljanja skladnosti,
- izvedba potrebnih preizkusov in pregledov stroja z vidika zagotavljanja skladnosti stroja z
- bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami pravilnika,
- vključevanje priglašениh organov v postopke ugotavljanja skladnosti, kadar je to zahtevano,
- zagotavljanje razpoložljivosti tehnične dokumentacije za stroj,
- priložitev navodil za uporabo stroja,
- izdaja izjave ES o skladnosti,
- pritrditev oznake CE.

### **Postopki ugotavljanja skladnosti in priglašeni organi**

Postopki ugotavljanja skladnosti za stroje se izvedejo z namenom potrditve skladnosti stroja z določbami pravilnika. Tako je treba za stroje, ki niso navedeni v prilogi 4 pravilnika, izpeljati postopek ugotavljanja skladnosti z notranjim preverjanjem proizvodnje strojev iz priloge 8. Kadar pa je stroj naveden v prilogi 4 in izdelan v skladu s harmoniziranimi standardi in ti standardi vključujejo vse ustrezne bistvene zdravstvene in varnostne zahteve, je treba uporabiti enega od postopkov za ugotavljanje skladnosti z notranjim preverjanjem proizvodnje strojev ali postopek za pregled ES tipa iz priloge 9 in notranje preverjanje proizvodnje strojev ali postopek popolnega zagotavljanja kakovosti iz priloge 10 pravilnika. Če pa je stroj naveden v prilogi 4 pravilnika in ni izdelan v skladu s harmoniziranimi standardi ali harmonizirani standardi ne vključujejo vseh bistvenih zdravstvenih in varnostnih zahtev, ali če za zadevni stroj ni harmoniziranih standardov, se uporabi postopek za pregled ES tipa iz priloge 9 pravilnika z notranjim preverjanjem proizvodnje strojev ali postopek popolnega zagotavljanja kakovosti iz priloge 10 pravilnika.

Pri delno dokončanih strojih je treba pred dajanjem na trg zagotoviti ustrezno tehnično dokumentacijo, navodila za montažo delno dokončanega stroja in izjavo za vgradnjo.

Priglašeni organi, ki so vključeni v postopke ugotavljanja skladnosti, morajo izpolnjevati minimalna merila za ocenjevanje, določena v prilogi 11. Organe, ki izpolnjujejo omenjena merila, minister za gospodarski razvoj in tehnologijo priglasí Evropski komisiji in državam članicam, prav tako pa izvaja nadzor nad organi tako, da preverja, ali se upoštevajo merila za ocenjevanje, določena v prilogi 11.

### **Izjava ES o skladnosti, tehnična dokumentacija, navodila**

Stroju, ki se daje na trg in v obratovanje v Republiki Sloveniji, mora biti priložena izjava ES o skladnosti v slovenskem jeziku ali prevod izvirne izjave ES o skladnosti v slovenski jezik (priloga 2, poglavje A, prvi odstavek v povezavi s prilogo 1, poglavje 1.7.1), stroj pa morajo spremljati tudi navodila v slovenskem jeziku (priloga 1, poglavje 1.7.1). Navodila, ki spremljajo stroj, morajo biti bodisi izvirna navodila bodisi prevod izvirnih navodil, pri čemer morajo biti prevodu priložena izvirna navodila. Tehnična dokumentacija, ki spremlja stroj in je namenjena uporabi strokovnim osebam (na primer serviserjem), pa je lahko tudi samo v tujem jeziku, seveda pod pogojem, da oseba, ki bo to dokumentacijo uporabljala, obvlada jezik, v katerem je napisana.

### **Oznaka CE**

Z oznako CE proizvajalec ali pooblaščen zastopnik potrdi, da stroj izpolnjuje vse bistvene zdravstvene in varnostne zahteve iz Pravilnika o varnosti strojev ter iz drugih predpisov, ki zahtevajo oznako CE. Oznako CE je treba pritrditi na stroj tako, da je vidna, čitljiva in neizbrisna.

## **Nadzor**

Nadzor nad izvajanjem določil Pravilnika o varnosti strojev izvajajo trije inšpektorati. Tako je Tržni inšpektorat RS pristojen za stroje na trgu, Inšpektorat RS za delo je pristojen za nadzor strojev v delovnem procesu, Rudarska inšpekcija pa za stroje, namenjene za rudarska in druga podzemna gradbena dela, ki se izvajajo z rudarskimi metodami dela.

### **5.4.28 Pravilnik o protieksplzijski zaščiti**

#### **Splošno o pravilniku**

Ta pravilnik določa zahteve, ki jih morajo izpolnjevati oprema in zaščitni sistemi, namenjeni za uporabo v potencialno eksplozivnih atmosferah (Direktiva 2014/34/EU). Določa tudi zahteve za varnost in varovanje zdravja delavcev, ki so lahko ogroženi zaradi eksplozivnih atmosfer, ter ukrepe za varno obratovanje in delo v potencialno eksplozivnih atmosferah (Direktiva 1999/92/ES).

#### **Uporaba in vsebina pravilnika**

Uporabniki novega pravilnika so vsi delodajalci, ki imajo potencialno eksplozijsko ogrožena okolja, proizvajalci in dobavitelji opreme, ki se uporablja pri proizvodnem procesu ali za zaščito v potencialno eksplozivnih atmosferah. Uporablja se za opremo in zaščitne sisteme, namenjene uporabi v potencialno eksplozivnih atmosferah, za varnostne naprave in komponente, namenjene vgradnji v opremo in zaščitne sisteme.

Ta pravilnik se ne uporablja za medicinske naprave, opremo za uporabo v domačem in nekomercialnem okolju, osebno varovalno opremo, pomorska plovila in mobilne enote na morju, prevozna sredstva ter proizvodnjo orožja in streliva. Pravilnik tudi opredeljuje izraze in jih razloži. Proizvodom je lahko omogočen dostop na trg in dajanje v uporabo le, če so ob ustrezni vgraditvi in vzdrževanju ter uporabi v skladu z njihovo namensko uporabo ter izpolnjujejo bistvene zdravstvene in varnostne zahteve, določene v prilogi 2 pravilnika.

#### **Obveznosti proizvajalca ali njegovega zakonitega zastopnika**

Proizvajalec zagotovi, da je proizvod, ki ga da na trg, načrtovan in proizveden v skladu z bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami iz priloge 2 pravilnika. Pri tem pripravi tehnično dokumentacijo in izvede postopke ugotavljanja skladnosti, sestavi izjavo EU o skladnosti ter namesti oznako CE. Zagotoviti mora tudi, da so vsi proizvodi razen komponent opremljeni s posebno oznako protieksplzijske zaščite. Določene naloge lahko proizvajalec s pooblastilom naloži tudi pooblaščenemu zastopniku. Uvoznik in distributer smeta dajati na trg le proizvode, ki so v skladu z določbami tega pravilnika.

#### **Postopki ugotavljanja skladnosti**

Za ugotavljanje skladnosti opreme, komponent, naprav in zaščitnih sistemov se uporabljajo različni postopki, ki se razlikujejo glede na skupino in kategorijo opreme. Vsi dokumenti in dopisovanje v zvezi s postopki ugotavljanja skladnosti se pripravijo v slovenskem jeziku ali jeziku, za katerega se partnerja dogovorita.

Organ za ugotavljanje skladnosti mora biti sposoben izvajati vse naloge ugotavljanja skladnosti, ki so mu dodeljene. Tako mora imeti osebje s strokovnim znanjem ter zadostnimi in ustreznimi izkušnjami, opise postopkov, v skladu s katerimi se izvaja ugotavljanje skladnosti, in postopke za izvajanje dejavnosti. Imeti morajo tudi potrebna sredstva za ustrezno izvajanje tehničnih in administrativnih nalog, zagotovljena mora biti nepristranskost.

Organe, ki izpolnjujejo prej omenjena merila, minister za gospodarski razvoj in tehnologijo priglasi Evropski komisiji in državam članicam. Priglašeni organ izvaja ugotavljanje skladnosti v skladu s postopki ugotavljanja skladnosti. Kadar priglašeni organ ugotovi, da proizvajalec opreme izpolnjuje bistvene zdravstvene in varnostne zahteve iz priloge 2 pravilnika, izda certifikat o skladnosti, drugače pa zahteva od proizvajalca, da sprejme ustrezne popravilne ukrepe. Certifikat lahko priglašeni organ po potrebi začasno prekliče ali umakne. Priglašeni organ mora ministrstvo obveščati o vseh zavrnitvah, začasnih preklicih in preklicih certifikatov ter vseh okoliščinah in zahtevah za informacije.

### **Zahteve za varnost in varovanje zdravja delavcev**

Pravilnik za preprečevanje eksplozij in zagotavljanje varovanja pred eksplozijami delodajalcu nalaga sprejetje tehničnih oziroma organizacijskih ukrepov. Tako mora delodajalec celovito oceniti vsa tveganja za eksplozijo, kjer upošteva verjetnost nastanka eksplozivnih atmosfer, verjetnost, da bodo viri vžiga prisotni, aktivni in učinkoviti, upoštevati mora tudi naprave, uporabljene snovi in njihov morebitni medsebojni vpliv ter obseg predvidenih učinkov.

Pri ocenjevanju je treba upoštevati tudi prostore, ki so lahko povezani s prostori, v katerih lahko nastanejo eksplozivne atmosfere. Za ocenjevanje tveganja za eksplozijo se zagotovi elaborat eksplozijske ogroženosti, ki ga je treba redno usklajevati. Sestaviti ga je treba pred začetkom del in ga znova pregledati in popraviti, kadar nastanejo bistvene spremembe, razširitve ali zamenjave na delovnem mestu, pri opremi ali organizaciji dela. Pred začetkom obratovanja v eksplozijsko ogroženih prostorih in ob bistvenih spremembah, ki lahko vplivajo na ukrepe protieksplozijske zaščite, mora delodajalec pridobiti certifikat o skladnosti elaborata eksplozijske ogroženosti, ki ga izda organ za ugotavljanje skladnosti.

Delodajalec mora zagotoviti izvajanje ukrepov protieksplozijske zaščite in zagotavljati opremo, ki je v skladu z zahtevami iz Pravilnika o protieksplozijski zaščiti. Treba je vgraditi takšno opremo, ki je primerna za te prostore glede na skupno rabo in kategorijo. Pred začetkom obratovanja takšne vgrajene opreme mora delodajalec pridobiti certifikat o skladnosti vgraditve opreme v eksplozijsko ogroženih prostorih. Tudi ta certifikat izda organ za ugotavljanje skladnosti. Delodajalec mora zagotavljati tudi redno vzdrževanje te opreme, in sicer tako, da sprejme ustrejni notranji akt o vzdrževanju opreme in vodi evidenco o njenem vzdrževanju. V evidenci vzdrževanja so tudi certifikati o skladnosti po popravilu. Vzdrževanje lahko opravljajo le za to usposobljene službe oziroma izvajalci. V zvezi z vzdrževanjem mora delodajalec pridobiti certifikat o skladnosti vzdrževanja opreme v eksplozijsko ogroženih prostorih objekta v petletnem obdobju, če ima pri organu za ugotavljanje skladnosti registrirano odgovorno osebo za vzdrževanje in ima svojo usposobljeno službo vzdrževanja, ali ima vzdrževanje pogodbeno urejeno z usposobljenim izvajalcem za vzdrževanje oziroma v enoletnem obdobju, če nima pri organu za ugotavljanje skladnosti registrirane usposobljene odgovorne osebe za vzdrževanje. Servisiranje, popravila in dodatne posege v opremo lahko poleg proizvajalcev te opreme izvajajo le za to usposobljeni izvajalci.

Delodajalec mora zagotoviti osebam, ki delajo v prostorih, ali so lahko pogosto ali le izjemoma prisotni v eksplozijsko ogroženih prostorih, v stavbah ali zunaj njih, v katerih lahko nastanejo eksplozivne atmosfere, zadostno in ustrezno usposabljanje v zvezi z varovanjem pred eksplozijami. Prav tako mora usposobiti vse delavce, ki vgrajujejo opremo za eksplozijsko ogrožene prostore, jo vzdržujejo in servisirajo oziroma popravljajo. Usposabljanje mora potekati po programu usposabljanja, čas med posameznimi preverjanji usposobljenosti pa ne sme biti daljši od dveh let. Usposabljanje se dokazuje z dokumenti o usposabljanju, usposobljenost pa se dokazuje s potrdili o preverjanju usposobljenosti.

V primeru eksplozije mora delodajalec obvestiti Inšpektorat RS za delo in priglašeni organ. Po eksploziji mora delodajalec pridobiti mnenje priglašene organa o vzroku za nastanek eksplozije in o stanju naprav glede protieksplzijske zaščite.

### **Izjava EU o skladnosti, tehnična dokumentacija, navodila**

Proizvajalec s pripravo izjave EU o skladnosti prevzame odgovornost za to, da proizvod izpolnjuje zahteve iz pravilnika in potrjuje, da je bilo dokazano izpolnjevanje bistvenih zdravstvenih in varnostnih zahtev iz priloge 2 pravilnika.

### **Oznaka CE**

Oznaka CE se namesti vidno, čitljivo in neizbrisno na proizvod ali njegovo tablico s podatki. Kadar to ni mogoče ali zaradi značilnosti proizvoda ni upravičeno, se namesti na embalažo in v spremne dokumente. Poleg oznake CE je identifikacijska številka priglašene organa, kadar ta sodeluje pri kontroli proizvodnje. Zraven so še oznaka protieksplzijske zaščite ter simboli skupine ali kategorije opreme, lahko pa tudi katera koli druga oznaka, ki označuje posebno tveganje ali uporabo.

### **Nadzor**

Nadzor nad izvajanjem določil Pravilnika o protieksplzijski zaščiti izvajata Inšpektorat RS za delo in inšpektorat, pristojen za energijo, ki nadzorujeta zahteve v zvezi z ocenjevanjem tveganja, vgradnjo in vzdrževanjem vgrajene opreme, pridobitvijo certifikatov, usposabljanjem zaposlenih in preverjanjem njihove usposobljenosti. Organi za ugotavljanje skladnosti pa opravljajo nadzor nad izvajalci za vgraditev, nad vzdrževanjem, servisiranjem in popravili proizvodov.

## **5.4.29 Pravilnik o varnosti dvigal**

Pravilnik in njegove spremembe ter dopolnitve vsebinsko povzemajo evropsko direktivo o dvigalih številka 2014/33/EU.

### **Uporaba in vsebina pravilnika**

Ta pravilnik se uporablja za dvigala, ki se stalno uporabljajo v stavbah in konstrukcijah ter so namenjena za prevoz oseb, oseb in blaga ali samo blaga, če je nosilec dostopen, to pomeni, da lahko oseba brez težav vstopi vanj, in je opremljen s krmilnimi napravami, nameščenimi znotraj nosilca ali v dosegu osebe, ki je v njem, kakor tudi za varnostne komponente za dvigala, ki se uporabljajo v teh dvigalih. Pravilnik navaja tudi dvigala in dvižne naprave, za katere se ne uporablja.

Pravilnik opredeljuje zahteve za dvigala in varnostne komponente, ki se dajejo na trg in v obratovanje, z namenom, da se zagotovi njihova skladnost z bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami, ki so opredeljene v prilogi 1. Dvigala, ki jih zajema ta pravilnik, je mogoče dati na trg in v obratovanje samo, če izpolnjujejo zahteve iz tega pravilnika, so pravilno vgrajena, vzdrževana in se uporabljajo za predvideni namen. Prav tako je mogoče varnostne komponente, ki jih zajema ta pravilnik, dati na trg in v obratovanje samo, če izpolnjujejo zahteve iz tega pravilnika, so pravilno vgrajene, vzdrževane, se uporabljajo za predvideni namen in omogočajo, da jih izpolnjujejo tudi dvigala, v katera so vgrajene.

### **Obveznosti gospodarskih subjektov**

Monter pri dajanju dvigala na trg zagotovi, da je bilo načrtovano, proizvedeno, vgrajeno in preskušeno v skladu z bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami iz priloge 1 tega pravilnika, pripravi tehnično dokumentacijo in izvede ustrezn postopek ugotavljanja skladnosti iz 17. člena tega pravilnika ali zagotovi njegovo izvedbo. Kadar je bilo z navedenim postopkom že dokazano, da dvigalo izpolnjuje veljavne bistvene zdravstvene in varnostne zahteve, monter pripravi izjavo EU o skladnosti, zagotovi, da je priložena dvigalu,

namesti oznako CE in zagotovi, da so dvigalu priložena navodila za uporabo iz priloge 1 tega pravilnika v slovenskem jeziku.

Proizvajalec pri dajanju varnostnih delov na trg zagotovi, da so bile načrtovane in proizvedene v skladu z bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami. Proizvajalec pripravi tehnično dokumentacijo, ki je zahtevana v prilogah tega pravilnika in izvede ali da izvesti ustrezeni postopek ugotavljanja skladnosti iz 16. člena tega pravilnika. Kadar je bilo s tem postopkom dokazano, da je varnostna komponenta v skladu z veljavnimi bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami, proizvajalec pripravi izjavo EU o skladnosti, zagotovi, da je priložena varnostni komponenti, namesti oznako CE in zagotovi, da so varnostni komponenti priložena navodila za uporabo iz priloge 1 tega pravilnika v slovenskem jeziku.

Monter in proizvajalec hranita tehnično dokumentacijo, izjavo EU o skladnosti in, kadar je to primerno, odločitve o odobritvi še deset let po tem, ko sta bila dvigalo in varnostna komponenta dana na trg, in da so na proizvodih označeni tip, serija, serijska številka ali druge identifikacijske sestavine, ime, registrirano trgovsko ime ali registrirana blagovna znamka in poštni naslov oziroma center za stike, na katerem sta dosegljiva.

Proizvajalec in monter na podlagi utemeljene zahteve organa za nadzor trga predložita vse informacije in dokumentacijo v papirni ali elektronski obliki, ki so potrebne za dokazovanje skladnosti dvigala s tem pravilnikom v jeziku, ki ga navedeni organ zlahka razume. S tem organom na njegovo zahtevo sodeluje pri vseh dejavnostih, katerih cilj je odstraniti tveganja, ki jih povzroča varnostna komponenta, ki so jo dali na trg.

Proizvajalec ali monter lahko s pisnim pooblastilom določi pooblaščenega zastopnika, ki zanj opravlja naloge, določene v pooblastilu, ki ga prejme od proizvajalca ali monterja. Pooblastilo pooblaščenemu zastopniku dovoljuje opravljati večino nalog razen načrtovanja, izdelave tehnične dokumentacije in proizvodnje ter vgradnje proizvodov.

Uvoznik daje na trg le varnostne komponente, ki so v skladu z zahtevami tega pravilnika. Ko distributer omogoča dostopnost varnostnih komponent na trgu, deluje s potrebno skrbnostjo, da zagotovi skladnost teh proizvodov z zahtevami iz tega pravilnika. Uvoznik ali distributer se za namene tega pravilnika obravnava kot proizvajalec in zanj veljajo obveznosti proizvajalca iz 9. člena tega pravilnika, kadar da varnostno komponento na trg pod svojim imenom ali blagovno znamko ali spremeni varnostno komponento, ki je že bila dana na trg, na način, ki lahko vpliva na skladnost s tem pravilnikom.

### **Postopki ugotavljanja skladnosti in priglašeni organi**

Za dvigala in varnostne komponente, ki so v skladu s harmoniziranimi standardi ali delom harmoniziranih standardov, katerih seznam je objavljen na spletnih straneh ministrstva, pristojnega za trg (v nadaljnjem besedilu: ministrstvo), se domneva, da so v skladu z bistvenimi varnostnimi zahtevami iz priloge 1 tega pravilnika, zajetimi v teh standardih ali njihovih delih.

Skladnost dvigal se ugotavlja po naslednjih postopkih:

- končni pregled za dvigalo iz priloge 5 tega pravilnika;
- skladnost s tipom na podlagi zagotavljanja kakovosti proizvoda za dvigalo iz priloge 10 tega pravilnika ali
- skladnost s tipom na podlagi zagotavljanja kakovosti proizvodnje za dvigalo iz priloge 12, ki je sestavni del tega pravilnika;
- skladnost na podlagi preverjanja enote za dvigalo iz priloge 8 tega pravilnika;
- skladnost na podlagi popolnega zagotavljanja kakovosti in pregled načrtovanja za dvigalo iz priloge 11 tega pravilnika.



Izjava EU o skladnosti potrjuje, da je bilo dokazano izpolnjevanje bistvenih zdravstvenih in varnostnih zahtev iz priloge 1 tega pravilnika, ima vzorčno strukturo, določeno v prilogi 2 tega pravilnika, vsebuje sestavine, opredeljene v ustreznih modulih iz prilog od 5 do 12 tega pravilnika, in se stalno posodablja. Prevede se v slovenski jezik.

Kadar se za dvigalo ali varnostno komponento uporablja več kakor en predpis EU, ki zahteva izjavo EU o skladnosti, se pripravi enotna izjava EU o skladnosti v zvezi z vsemi temi predpisi EU. Navedena izjava vsebuje identifikacijo zadevnih predpisov EU, vključno z navedbo njihove objave. Proizvajalec s pripravo izjave EU o skladnosti prevzame odgovornost za skladnost varnostne komponente, monter pa prevzame odgovornost za to, da dvigalo izpolnjuje zahteve iz tega pravilnika.

Oznaka CE se namesti vidno, čitljivo in neizbrisno na vsako kabino dvigala in vsako varnostno komponento ali, kadar to ni mogoče, na etiketo, ki je neločljivo nameščena na varnostno komponento. Oznaka CE je nameščena, preden sta dvigalo ali varnostna komponenta dana na trg.

### **Nadzor**

Nadzor nad izvajanjem določil Pravilnika o varnosti dvigal izvajajo trije inšpektorati. Tako je Inšpektorat Republike Slovenije za delo pristojen za nadzor nad dvigali v poslovnih stavbah, Inšpektorat Republike Slovenije za okolje in prostor za nadzor nad dvigali v stanovanjskih stavbah in Tržni inšpektorat Republike Slovenije za nadzor nad varnostnimi komponentami za dvigala na trgu.

### **5.4.30 Pravilnik o varstvu pri nakladanju in razkladanju motornih vozil**

S pravilnikom o varstvu pri nakladanju in razkladanju tovornih motornih vozil so predpisani ukrepi in normativi za varstvo delavcev, ki nakladajo in razkladajo tovorna motorna in priklopna vozila tako ročno kakor tudi strojno. Pravilnik opredeljuje skupne določbe o varstvu pri nakladanju in razkladanju ter predpisuje ukrepe v zvezi z nameščenostjo vozila, ki se naklada ali razklada, odpiranjem stranic tovornega vozila, ter določa ukrepe v zvezi s skupinskim ali samostojnim ročnim ali strojnim nakladanjem oziroma razkladanjem tovornega vozila.

Pravilnik opredeljuje tudi površine za nakladanje in razkladanje tovora, kakor so nakladalne in razkladalne površine, dostopi k tem površinam in poti, ki so namenjene za nakladanje in razkladanje tovora. Določa njihovo širino, označevanje poti in mest za nakladanje oziroma razkladanje, postavitev prometne signalizacije in omejitve hitrosti ter osvetljenost teh mest.

Pravilnik posebej opredeljuje tudi nakladanje in razkladanje raznovrstnih materialov, kakor so razsuti ali vreli tovari, kosovni tovari, valjasti tovor, vnetljive tekočine in vnetljivi plini, steklena embalaža, kadi, sodi, zabojniki in podobno. Tako za posamezne vrste tovora predpisuje postopke nakladanja in razkladanja na tovorno vozilo oziroma z njega.

Pravilnik tudi opredeljuje postopke v zvezi z zahtevami za voznika viličarja in upravljavca avtomobilskega žerjava. Tako je lahko voznik viličarja ali avtomobilskega žerjava oseba, ki je dopolnila 18 let starosti in ima ustrezno v splošnem aktu delodajalca določeno strokovno izobrazbo za ravnanje z viličarjem. Pravilnik tudi uporabniku nalaga postopek pregleda delovne opreme pred začetkom njene uporabe ter predpisuje postopke v zvezi s prenašanjem bremen z viličarjem ali avtomobilskim žerjavom.

## **6. INŠPEKTORAT RS ZA DELO**

Inšpektorat RS za delo je organ v sestavi Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije. Delovno področje organa je določeno z Zakonom o inšpekciji dela (ZID-1), ki ga dopolnjuje Zakon o inšpekcijskem nadzoru (ZIN). Oba zakona urejata splošna načela inšpekcijskega nadzora, organizacijo inšpekcij, položaj, pravice in obveznosti inšpektorjev, pooblastila inšpektorjev, postopek inšpekcijskega nadzora, inšpekcijske ukrepe in druga vprašanja, povezana z inšpekcijskim nadzorom. Glede vprašanj, ki jih ZID-1 in ZIN ne urejata, se uporablja Zakon o splošnem upravnem postopku (ZUP).

### **6.1 ZAKON O INŠPEKCIJI DELA**

Zakon o inšpekciji dela (ZID-1) ureja pristojnost Inšpektorata RS za delo, pooblastila in pogoje za inšpektorja, naloge in pogoje za strokovnega pomočnika, postopek inšpekcijskega nadzora, inšpekcijske ukrepe in druga vprašanja, povezana z inšpekcijskim nadzorom.

V okviru Inšpektorata RS za delo delujejo glede na področje nadzora tri inšpekcije:

- inšpekcija nadzora delovnih razmerij,
- inšpekcija nadzora varnosti in zdravja pri delu ter
- socialna inšpekcija.

Stvarna pristojnost<sup>25</sup> Inšpektorata RS za delo je opredeljena v 2. členu ZID-1, ki določa, da Inšpektorat RS za delo opravlja naloge inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov s področja:

- varnosti in zdravja pri delu ter
- delovnih razmerij, minimalne plače, trga dela in zaposlovanja, dela in zaposlovanja tujcev, sodelovanja delavcev pri upravljanju in stavk, razen če ni z zakonom drugače določeno.

V okviru podeljene pristojnosti sta temeljna vsebinska zakona na področju nadzora Inšpektorata RS za delo Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki opredeljujeta pravila odnosov med delavci in delodajalci, v okviru socialne inšpekcije pa Zakon o socialnem varstvu (ZSV). Nadalje Inšpektorat RS za delo izvaja nadzor tudi nad upoštevanjem določb drugih zakonov in predpisov, če ti tako določajo, na primer Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakona o omejevanju uporabe alkohola, Zakona o omejevanju uporabe tobačnih in povezanih izdelkov, Zakona o tehničnih zahtevah za proizvode in o ugotavljanju skladnosti, Pravilnika o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb, Pravilnika o izdaji dovoljenj za delo otrok, mlajših od 15 let, in podobno.

Področja dela inšpektorjev se razlikujejo tudi po načinu opravljanja nadzora. Pri delovnih razmerjih gre največkrat za preglede internih aktov in dokumentov (pogodb o zaposlitvi, listin o izplačilih plač, nadomestilih, dodatkih in podobno), na podlagi katerih se ugotavljajo kršitve pravic in obveznosti. Inšpekcijsko nadzorstvo s področja varnosti in zdravja pri delu obsega neposredno kontrolo objektov in delovnih prostorov, delovnih mest, ugotavljanje pogojev za delo v prostorih in na deloviščih, ustreznost sredstev za delo (strojev, orodij, opreme), osebne varovalne opreme, izvajanja zdravstvenih pregledov, mikroklimatske razmere in drugo.

---

<sup>25</sup> Pristojnost je z zakonom dana pravica in obveznost opravljati pravno dejanje oziroma odločati o tem.

## 6.2 ZAKON O INŠPEKCIJSKEM NADZORU

Zakon o inšpekcijskem nadzoru ureja splošna načela inšpekcijskega nadzora, organizacijo inšpekcij, položaj, pravice in obveznosti inšpektorjev, pooblastila inšpektorjev, postopek inšpekcijskega nadzora, inšpekcijske ukrepe in druga vprašanja, povezana z inšpekcijskim nadzorom.

Za inšpekcije, katerih delovanje urejajo posebni zakoni, se ZIN uporablja samo glede tistih vprašanj, ki niso urejena s posebnimi zakoni. Glede vseh postopkovnih vprašanj, ki niso urejena z ZIN ali posebnim zakonom iz prejšnjega stavka, se uporablja zakon, ki ureja splošni upravni postopek. Ker eno izmed pooblastil za ukrepanje inšpektorja zajema tudi izvajanje postopkov o prekrških, se za tovrstne postopke uporablja Zakon o prekrških (ZP-1).

Glede na navedeno področje delovanja Inšpektorata RS za delo torej načeloma ureja ZID-1, za vprašanja, ki niso urejena z ZID-1, se uporablja ZIN, za postopkovna vprašanja, ki niso urejena ne v ZID-1 ne v ZIN, pa Zakon o splošnem upravnem postopku (ZUP) ter za postopke o prekrških Zakon o prekrških.

### Pooblastila inšpektorja

Za učinkovito varstvo javnega in zasebnega interesa, ki je predmet varstva inšpekcijskega nadzora, ima inšpektor posebna pooblastila. ZIN ureja način, kako se v postopku ugotovijo resnično dejansko stanje stvari in možnosti, ter postopke, v katerih se po izdaji odločbe lahko izvrši inšpekcijska odločba. Treba je poudariti, da inšpektor pri uporabi pooblastil upošteva načelo sorazmernosti in uporablja pooblastila, ki najmanj posegajo v sfero zavezanca, kljub temu pa se varuje javni in zasebni interes. Pri izbiri ukrepov inšpektor ob upoštevanju teže kršitve izreče najprej tisti ukrep, ki je za zavezanca ugodnejši (milejši), če je s tem dosežen namen predpisa.

Pri pooblastilih je treba upoštevati posebnosti in razlike, zato jih delimo na:

#### A. Pooblastila pri inšpekcijskih zavezancih (prvi odstavek 19. člena ZIN)

Pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora ima inšpektor pri fizični ali pravni osebi, pri kateri opravlja inšpekcijski nadzor, pravico:

- pregledati prostore, objekte, postroje, naprave, delovna sredstva, napeljave, predmete, blago, snovi, poslovne knjige, pogodbe, listine in druge dokumente ter poslovanje in dokumentacijo državnih organov, gospodarskih družb, zavodov, drugih organizacij in skupnosti ter zasebnikov,
- vstopiti na parcele in zemljišča fizičnih in pravnih oseb,
- pregledati poslovne knjige, pogodbe, listine in druge dokumente ter poslovanje in dokumentacijo, kadar se vodijo in hranijo na elektronskem mediju, ter zahtevati izdelavo njihove pisne oblike, ki mora verodostojno potrjevati elektronsko obliko,
- zaslišati stranke in priče v upravnem postopku,
- pregledati listine, s katerimi lahko ugotovi identiteto oseb,
- brezplačno pridobiti in uporabljati osebne in druge podatke iz uradnih evidenc in drugih zbirk podatkov, ki so potrebni za izvedbo inšpekcijskega nadzora,
- brezplačno vzeti vzorce blaga in opraviti preiskave vzetih vzorcev,
- brezplačno vzeti vzorce materialov in opreme za potrebe preiskav,
- fotografirati ali posneti na drug nosilec vizualnih podatkov osebe, prostore, objekte, postroje, napeljave in druge predmete iz prve alineje,
- listine, avdiovizualne zapise in druge dokumente,
- zaseči predmete, dokumente in vzorce za zavarovanje dokazov,

- opraviti navidezni nakup tako, da se po opravljenem nakupu izkaže s službeno izkaznico, če se na ta način lahko ugotovijo znaki prekrška ali podatki o kršitelju,
- opraviti druga dejanja, ki so v skladu z namenom inšpekcijskega nadzora.

Inšpektor ima pravico brez predhodnega obvestila in brez dovoljenja zavezanca oziroma njegove odgovorne osebe ter ne glede na delovni čas vstopiti v prostore in objekte, na zemljišča in parcele ter k opremi in napravam iz zgoraj navedenega seznama, če z zakonom ni drugače določeno.

V zvezi z nadzorom stanovanjskih prostorov zakon določa, da lahko zavezanec inšpektorju, ki nima odločbe pristojnega sodišča, odkloni vstop v stanovanjske prostore. Če mora inšpektor pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora pregledati posamezne prostore v stanovanju, pa temu lastnik ali uporabnik nasprotuje, mora za pregled teh prostorov pridobiti odločbo pristojnega sodišča.

Sodišče dovoli ogled prostorov iz prejšnjega odstavka, če obstajajo razlogi za sum, da:

- se v stanovanju opravlja nedovoljena dejavnost,
- se v stanovanju opravlja dejavnost v nasprotju s predpisi,
- se v stanovanju hranijo predmeti, živali ali druge stvari v nasprotju s predpisi, ali
- bodo pri ogledu stanovanja oziroma posameznih stvari v stanovanju ugotovljene druge kršitve predpisov.

Pri pregledu stanovanjskega prostora v skladu s prejšnjim odstavkom morata biti navzoči dve polnoletni osebi kot prič. Pregled stanovanjskega prostora je omejen na del stanovanjskega prostora, ki ga je treba pregledati za doseg namena inšpekcijskega nadzora.

Če zavezanec brez upravičenih razlogov ne dovoli vstopa v prostore ali objekte, kjer se opravlja dejavnost, ima inšpektor pravico vstopiti v prostor proti volji zavezanca ob pomoči policije. Stroške vstopa in morebitno škodo, ki pri tem neizogibno nastane, nosi zavezanec.

#### **B. Pooblastila pri drugih osebah (drugi odstavek 19. člena ZIN)**

Prav tako morajo osebe, zoper katere se ne vodi inšpekcijski postopek in ki razpolagajo z domnevnimi dokazi ali drugimi, tudi osebnimi podatki, potrebnimi za izvedbo inšpekcijskega nadzora, na zahtevo inšpektorja predložiti dokaze in druge, tudi osebne podatke, in morajo omogočiti zaslišanje prič za pridobitev teh dokazov ali drugih, tudi osebnih podatkov, najpozneje v treh dneh od prejema take zahteve.

Lastnik ali posestnik poslovnih, proizvodnih ali drugih prostorov in zemljišča, ki si jih je v okviru postopka inšpekcijskega nadzora treba ogledati, ker obstaja utemeljeni sum, da zavezanec v njih opravlja dejavnosti ali stvari zavezanca, ki so predmet inšpekcijskega nadzora, mora dopustiti, da se ogled opravi.

Ogled sme oseba odkloniti:

- če gre za stanovanjske prostore in inšpektor nima ustrezne sodne odločbe,
- če bi z ogledom spravila sebe v hudo sramoto, občutno premoženjsko škodo ali kazenski pregon,
- če bi z ogledom prekršila dolžnost ali pravico varovati poslovno, poklicno, umetniško ali znanstveno tajnost, ali
- v drugih primerih, pri katerih bi bila z ogledom kršena dolžnost, da mora ohraniti kot tajnost tisto, kar je izvedela kot duhovnik, odvetnik ali zdravnik ali pri opravljanju drugega poklica ali dejavnosti, ki vsebuje enako obveznost.

Če oseba brez upravičenih razlogov ne dovoli ogleda, se zoper njo lahko uporabijo enaki ukrepi kakor zoper pričo, ki noče pričati, če pa kljub temu ne dovoli ogleda, se lahko ogled opravi tudi proti njeni volji.

Če oseba brez upravičenih razlogov ne dovoli ogleda ali če te osebe ni mogoče najti in obstaja nevarnost, da bi bili dokazi, ki so predvidoma v prostorih iz predhodnih treh odstavkov, uničeni ali odtujeni, preden bi bilo mogoče opraviti ogled teh prostorov, lahko inšpektor te prostore zapečati do ogleda, vendar največ za sedem dni oziroma do takrat, ko je ta oseba najdena. O tem izda inšpektor poseben sklep.

### **C. Posebna pooblastila inšpektorja za delo (10. člen ZID-1)**

Inšpektor ima poleg pooblastil iz ZIN pri opravljanju inšpekcijskega nadzora pravico naročiti neodvisni odvzem vzorcev ali meritve v času, v delovnem prostoru ali delovnem okolju, ki ga določi sam.

### **Ukrepi inšpektorja za delo**

Na podlagi 32. člena ZIN imajo inšpektorji pravico in obveznost v primeru kršitev predpisov oziroma drugih aktov, katerih izvajanje nadzorujejo iz svoje pristojnosti:

- ukrepati v upravnem postopku (upravna ureditvena odločba, upravna prepovedna odločba, opozorilo na podlagi ZIN);
- ukrepati v prekrškovnem postopku (plačilni nalog, odločba o prekršku, opomin, opozorilo na podlagi ZP-1);
- naznaniti kaznivo dejanje ali podati kazensko ovadbo za kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti;
- predlagati pristojnemu organu sprejetje ukrepov (na primer izbris iz sodnega registra brez likvidacije) in
- odrediti druge ukrepe in opraviti dejanja, za katera je pooblaščen z zakonom ali drugim predpisom.

Nadalje ZIN sistematično ločuje med naslednjimi ukrepi:

- preventivni ukrepi in opozorila (33. člen ZIN);
- posebni ukrepi (34. člen ZIN);
- ukrepi, povezani s prepovedjo opravljanja dejavnosti (35. člen ZIN), in
- ukrepi za varovanje pravic drugih oseb (36. člen ZIN).

Ob osnovnih nalogah inšpekcije dela (upravno ukrepanje in ukrepanje ter strokovna pomoč) so zaradi potrebe po učinkovitejšem ukrepanju določene še druge naloge inšpekcijskega dela oziroma so v ZID-1 določeni dodatni ukrepi:

- upravna ureditvena odločba (16. člen ZID-1);
- opozorilo delavcu ter seznanitev z ugotovitvami in ukrepi (17. člen ZID-1);
- prepovedna odločba (18. in 19. člen ZID-1);
- odložitev izvršitve odločbe (22. člen ZID-1) ter
- pečatenje in prepoved dobave (23. člen ZID-1).

Pomembna pa je tudi preventivna vloga inšpektorata, saj delavcem in delodajalcem zagotavlja strokovno pomoč, kako pravilno izvajati zakonodajo s področja pristojnosti IRSD, kako uveljaviti pravice iz delovnega razmerja in kako po mirni poti razrešiti spore, do katerih pride na delovnem mestu. Več o tem glej 200., 201. in 216. člen ZDR-1 ter 4. člen ZID-1.

**Pomembno!** V ZID-1 glej več o tem, kdaj inšpektor izda ureditveno odločbo in prepovedno odločbo ter kako lahko stopnjuje ukrepe, kadar zavezanec večkrat zapored krši zakonodajo.

## **7. SEZNAM UPORABLJENIH PRAVNIH VIROV**

Ustava RS (URS), (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 in 75/16 – UZ70a)

Akt o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 15/92, 1/97 in 17/15)

Konvencija MOD št. 81 o inšpekciji dela v industriji in trgovini, 1947

Konvencija MOD št. 129 o inšpekciji dela v kmetijstvu, 1969

Konvencija MOD št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju, 1981

Konvencija MOD št. 161 o službah medicine dela, 1985

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) (Uradni list RS, št. 43/11)

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US)

Zakon o inšpekcijskem nadzoru (ZIN) (Uradni list RS, št. 43/07 – uradno prečiščeno besedilo in 40/14)

Zakon o inšpekciji dela (ZID-1) (Uradni list RS, št. 19/14 in 55/17)

Zakon o socialnem varstvu (ZSV) (Uradni list RS, št. 3/07 – uradno prečiščeno besedilo, 23/07 – popr., 41/07 – popr., 61/10 – ZSVarPre, 62/10 – ZUPJS, 57/12, 39/16, 52/16 – ZPPreb-1, 15/17 – DZ, 29/17, 54/17, 21/18 – ZNOrg in 31/18 – ZOA-A)

Zakon o splošnem upravnem postopku (ZUP) (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10 in 82/13)

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 – odl. US, 189/20 – ZFRO, 54/21, 172/21 – ZODPol-G, 54/22 in 59/22 – odl. US)

Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV) (Uradni list RS, št. 40/06)

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ) (Uradni list RS, št. 72/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 91/07, 76/08, 62/10 – ZUPJS, 87/11, 40/12 – ZUJF, 21/13 – ZUTD-A, 91/13, 99/13 – ZUPJS-C, 99/13 – ZSVarPre-C, 111/13 – ZMEPIZ-1, 95/14 – ZUJF-C, 47/15 – ZZSDT, 61/17 – ZUPŠ in 64/17 – ZZDej-K)

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) (Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD, 102/15, 23/17, 40/17 in 65/17)

Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC) (Uradni list RS, št. 32/14 in 47/15 – ZZSDT)

Zakon o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov in povezanih izdelkov (ZOUTPI) (Uradni list RS, št. 9/17 in 29/17)

Zakon o omejevanju porabe alkohola (ZOPA) (Uradni list RS, št. 15/03 in 27/17)

Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem (Uradni list RS, št. 34/10)

Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti elektromagnetnim sevanjem (Uradni list RS, št. 49/16)

Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih (Uradni list RS, št. 83/05)

Pravilnik o dovoljenjih za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti pri delu (Uradni list RS, št. 2/17)

Pravilnik o pogojih, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec za varnost pri delu (Uradni list RS, št. 109/11 in 77/19)

Pravilnik o prijavah na področju varnosti in zdravja pri delu (Uradni list RS, št. 54/13)

Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju na področju varnosti in zdravja pri delu (Uradni list RS, št. 78/19 in 164/20)

Pravilnik o varnosti strojev (Uradni list RS, št. 75/08, 66/10, 17/11 – ZTZPUS-1 in 74/11)

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu (Uradni list RS, št. 72/21)

Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu (Uradni list RS, št. 136/06, 61/10 – ZRud-1)

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu (Uradni list RS, št. 17/06, 18/06 – popr.)

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti vibracijam pri delu (Uradni list RS, št. 94/05)

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu (Uradni list RS, št. 93/05)

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem (Uradni list RS, št. 101/05, 38/15 in 79/19)

Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen (Uradni list RS, št. 73/05)

Uredba o izvajanju Uredbe (EU) o osebni varovalni opremi (Uradni list RS, št. 33/18)

Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme (Uradni list RS, št. 101/04)

Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile in doječih delavk (Uradni list RS, št. 62/15)

Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS, št. 62/15)

Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev (Uradni list RS, št. 87/02, 29/03 – popr., 124/06)

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu (Uradni list RS, št. 168/20)

Pravilnik o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu (Uradni list RS, št. 89/99, 39/05 in 181/21)

Pravilnik o varnostnih znakih (Uradni list RS, št. 89/99, 39/05, 34/10 in 38/15)

Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (Uradni list RS, št. 89/99, 39/05)

Pravilnik o protieksplzijski zaščiti (Uradni list RS, št. 41/16)

Pravilnik o varnosti dvigal (Uradni list RS, št. 25/16)

Pravilnik o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka (Uradni list RS, št. 29/92)

Pravilnik o varstvu pri delu v gozdarstvu (Uradni list SRS, št. 15/79)

Pravilnik o varstvu pri nakladanju in razkladanju motornih vozil (Uradni list SFRJ, št. 17/66)



## 8. SEZNAM LITERATURE

1. [Pravno-informacijski sistem Republike Slovenije](#)
2. [Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije](#)
3. [Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje](#)
4. [Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti](#)
5. [Mednarodna organizacija dela](#)
6. Inšpekcijski nadzor na področju delovnih razmerij v RS po novem 2015/16
7. Inšpekcijski nadzor: razprave, sodna praksa in komentar zakona, Ljubljana, Uradni list RS, 2016
8. [Inšpektorat RS za delo](#)
9. Vodnik po pravicah iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja z besedilom zakona (ZPIZ-2), Mitja Novak ...et.al, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana 2013
10. [Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja](#)  
[http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/vodnik\\_po\\_pravicah\\_iz\\_delovnega\\_razmerja/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/vodnik_po_pravicah_iz_delovnega_razmerja/)
10. Krištofelc, Slavko (2014). Alkohol na delovnem mestu. Delo in varnost, letnik 59, številka 6, str. 12-13.
  1. [EU-OSHA nevarne snovi](#)
  2. [ECHA-REACH](#)
  3. [Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk](#)
  4. [Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu](#)
  5. [MDDSZ - hrup](#)
  6. [Zakon o inšpekcijskem nadzoru \(ZIN\)](#)
  7. [Zakon o inšpekciji dela \(ZID-1\)](#)
  8. [Zakon o delovnih razmerjih \(ZDR-1\)](#)
  9. [Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju \(ZPIZ-2\)](#)
  10. [OSHA – Biološki dejavniki](#)

11. [Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu](#)
12. [OSHA - Evropske direktive o varnosti in zdravju pri delu](#)
13. [MDDSZ – Praktične smernice za mejne vrednosti za nevarne kemične snovi](#)
14. [Biološki monitoring z vidika inšpektorja za delo](#)
15. [Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu v zvezi z azbestom in inšpekcijski nadzor](#)
16. [Pravilnik o varnostnih znakih](#)
17. [Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu za delavce invalide](#)
18. [Pravilnik o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu](#)
19. [Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme](#)
20. [Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb](#)
21. [Zakon o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov \(ZOUTI\)](#)
22. [Aktivna politika zaposlovanja](#)
23. [Zakon o splošnem upravnem postopku \(ZUP-NPB11\)](#)
24. [Zakon o varnosti in zdravju pri delu \(ZVZD-1\)](#)
25. [Zakon o socialnem varstvu \(ZSV\)](#)
26. [Kajenje in tobak](#)
27. [Alkohol](#)
28. [Navodilo za opravljanje preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev](#)
29. [Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu](#)
30. [Pravilnik o dovoljenjih za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti pri delu](#)
31. [Pravilnik o stalnem strokovnem izpopolnjevanju in usposabljanju na področju varnosti in zdravja pri delu](#)
32. [Pravilnik o pogojih, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec za varnost pri delu](#)
33. [Pravilnik o programu in načinu usposabljanja koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih](#)

34. [Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu](#)
35. [Pravilnik o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka](#)
36. [Pravilnik o zahtevah za nizkonapetostne električne inštalacije v stavbah](#)
37. [Pravilnik o zaščiti stavb pred delovanjem strele](#)
38. [Pravilnik o strokovnem usposabljanju in preizkusu znanja za upravljavca energetskih naprav](#)
39. [Pravilnik o prijavi nezgode in poškodbe pri delu](#)
40. [Pravilnik o prijavah na področju varnosti in zdravja pri delu](#)
41. [Pravilnik o tlačni opremi](#)
42. [Pravilnik o enostavnih tlačnih posodah](#)
43. [Pravilnik o pregledovanju in preskušanju opreme pod tlakom](#)
44. [Pravilnik o varstvu pri nakladanju in razkladanju tovornih motornih vozil](#)
45. [Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu na ribiških ladjah](#)
46. [Pravilnik o minimalnih zahtevah pri zagotavljanju medicinske oskrbe posadke na ladjah](#)
47. [Pravilnik o varstvu pri delu v gozdarstvu](#)
48. [Pravilnik o varnosti dvigal](#)