

## **1. Na kakšen način lahko delodajalec zagotovi, da bo dobil informacije katera zdravila uživa delavec?**

Drugi odstavek 51. člena zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/2001, v nadaljnjem besedilu: ZVZD-1) določa, da delavec ne sme delati, ali biti pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na njegove psihofizične sposobnosti, na tistih delovnih mestih, na katerih je zaradi večje nevarnosti za nezgodo pri delu tako določeno z izjavo o varnosti z oceno tveganja.

Četrty odstavek istega člena določa obveznost delodajalca, da delavca odstrani z dela, če je pri delu pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na njegove psihofizične sposobnosti in je zaradi večje nevarnosti za nezgode tako določeno z izjavo o varnosti.

4. odstavek 17 člena ZVZD-1 določa, da delodajalec v izjavi o varnosti 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. V ta kontekst spada tudi uporaba zdravil, ki vplivajo na psihofizične sposobnosti delavcev.

18. člen ZVZD-1 določa, da mora izjavo o varnosti z oceno tveganja delodajalec objaviti na običajen način in jo v delu, ki se na njih nanaša posredovati delavcem vsakokrat, ko se spremeni in dopolni, prav tako pa novo zaposlenim in vsem drugim navzočim na delovnem mestu ob začetku dela. Prav tako mora delodajalec delavcu omogočiti vpogled v veljavno izjavo o varnosti z oceno tveganja, če ta to zahteva.

Ob naštetih obveznostih delodajalca, pa je po zakonu tudi delavec odgovoren za lastno varnost in zdravje pri delu in za varnost in zdravje svojih sodelavcev in mora, skladno s 50. členom ZVZD-1, takoj obvestiti delodajalca ali delavce, ki so v izjavi o varnosti z oceno tveganja zadolženi za varnost in zdravje pri delu o vsaki pomanjkljivosti, škodljivosti, okvari ali drugem pojavu, ki bi pri delu lahko ogrozil njegovo zdravje in varnost ali zdravje in varnost drugih oseb. V kontekst te določbe sodi tudi obvestilo delavca, da jemlje zdravila iz 51. člena zakona.

## **2. Kakšna je perioda preiskav KBF škodljivosti na delovnih mestih po novem? V starem zakonu (62. člen) je bilo napisano, da se do izdaje izvršilnega predpisa, ki bo nadomestil pravilnik o preiskavah delovnega okolja, pregledih in preizkusih sredstev za delo (Uradni list SRS, št. 35/88) preiskave izvajajo v rokih ki ne smejo biti daljši od 3 let. Pravilnik je z novelo zakona ukinjen, novega še ni prav tako pa ni nikjer v novem zakonu ni definiranega roka ponovnih preiskav. Je torej to prepuščeno delodajalcu?**

Delodajalec je dolžan na podlagi 17. člena ZVZD-1 izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki. Med drugim mora v zvezi s kemičnimi, biološkimi in fizikalnimi škodljivostmi identificirati nevarnosti, ugotoviti, kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen identificiranim nevarnostim, oceniti tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom in resnost njihovih posledic, odločiti o tem, ali je tveganje sprejemljivo in odločiti o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja.

Delodajalec mora na podlagi ocene tveganja tudi določiti roke za izvajanje obdobjih preiskav škodljivosti na delovnem mestu. Ti roki morajo biti zapisani v izjavi o varnosti z oceno tveganja.

**3. Kakšna je definicija poškodbe pri delu? Ali še vedno velja ista definicija poškodbe pri delu iz 63. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju?**

Definicija poškodbe pri delu ostaja nespremenjena. Pojem je opredeljen v 63. členu veljavnega Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Opozoriti pa je treba, da ZVZD-1 v 3. členu na novo opredeljuje pojem nezgode pri delu, na ta pojem pa zakon navezuje vse preventivne ukrepe in obveznosti delodajalca ter pravice delavca.

**4. Kako naj poteka ocenjevanje tveganj pri samozaposlenih osebah? Zakon ne zahteva izrecno pisnega ocenjevanja. Kako naj se ugotovi tveganja na podlagi katerega se določi ali je potrebno izdelati pisno oceno ali ne (56. člen)?**

Obveznosti samozaposlene osebe v zvezi z ocenjevanjem tveganja in izjavo o varnosti določa 6. člen ZVZD-1, ki določa, da mora samozaposlena oseba oceniti tveganje. 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.

Samozaposlena oseba ugotovi, ali v njenem delovnem procesu obstajajo tveganja, upošteva predpise o zagotavljanju varnosti pri delu pri uporabi sredstev za delo in v delovnem okolju.

**5. Kakšne so razlike med samozaposlenimi osebami in delodajalcem? Kakšne obveznosti ima npr. samozaposleni mizar (delo je tvegano)? Izdelati mora pisno oceno tveganja in sprejeti določene ukrepe. Ali mora izvajati zdravniške preglede in periodične preizkuse znanja kot je to zahtevano za delodajalce ali si lahko izbere samo del ukrepov (npr. pregled delovne opreme na 3 leta, meritve elektroinstalacij, ureditev prezračevanja ipd....). Kako se bodo v primeru nezgod na delu odzvale zavarovalnice?**

Vse obveznosti samozaposlene osebe so opredeljene v V. poglavju zakona, v določbah od 55. člena do 60. člena, v 55. členu ZVZD-1 pa je tudi določeno, kdo po predpisih na področju varnosti in zdravja pri delu šteje za samozaposleno osebo.

**6. Kakšne obveznosti ima samozaposlena oseba brez ugotovljenih tveganj (npr. grafični oblikovalec, pisatelj ki je registriran kot s.p.)?**

Samozaposlena oseba- v navedenem primeru grafični oblikovalec ali pisatelj, ima obveznosti v zvezi z uporabo sredstev za delo (na primer: delo s slikovnim zaslonom - 57. člen), obveznost prijav inšpekciji dela in dolžnost varstva pred požarom (59. in 60. člen)

**7. Še vedno je v veljavi Pravilnik o evidencah in prijavah s področja varstva pri delu (Uradni list SRS, št. 1/84, 18/87 in 35/88) ki je povsem neuskklajen z novim zakonom. Ali se pripravlja kakšen nov podzakonski predpis s tega področja?**

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve pripravlja Pravilnik o prijavah s področja varnosti in zdravja pri delu, ki bo na podlagi 41. člena Zakona o varnosti in zdravju določal način in vsebino prijav inšpekciji dela vsake nezgode pri delu s smrtnim izidom oziroma nezgode pri delu, zaradi katere je delavec nezmožen za delo več kot tri delovne dni, kolektivne nezgode, nevarnih pojavov in ugotovljenih poklicnih bolezni. Pravilnik bo predvidoma končan februarja 2012.

**8. Na kakšen način je potrebno trajno hraniti dokumentacijo iz 61. člena zakona o varnosti in zdravju pri delu? Je potrebno hraniti zgolj evidence ali tudi vsa poročila, zapisnike ipd.? Na kakšen način je urejena predaja dokumentacije na inšpektorat v primeru prenehanja delodajalca?**

ZVZD-1 v 61. členu ne predpisuje delodajalcem vodenja evidenc, temveč trajno hranjenje dokumentacije. Odločitev o načinu hranjenja evidenc in njeni vsebini je torej prepuščena delodajalcem. Z dokumentacijo je treba ravnati skladno s predpisi o arhivskem in dokumentarnem gradivu ter mora biti predvsem zavarovana pred uničenjem. Hranjena mora biti tako, da je vedno na voljo inšpekciji dela ob njihovem pregledu. Postopek predaje dokumentacije na inšpektorat za delo v primeru prenehanja delodajalca ni predpisan.

**9. Kakšna je odgovornost delodajalca in strokovne osebe za varnost, če se določeno nevarnost ali obremenitev za zdravje ne ugotovi ali jo oceni za sprejemljivo in kljub temu pride do škodnega primera, ker v zadostni meri niso bili zagotovljeni varnostni pogoji, da do te škode ne bi smelo priti?**

Temeljna dolžnost delodajalca je, da pisno oceni tveganja, ki so jim delavci izpostavljeni ali bi jim lahko bili izpostavljeni. Ocenjevanje tveganja torej obsega identifikacijo nevarnosti, ugotovitev, kdo od delavcev bi jim bil lahko izpostavljen, oceno obstoječega tveganja, odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo, in o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja. Ocenitev tveganja je podlaga za pisno izjavo o varnosti z oceno tveganja, ki jo sprejme delodajalec. Z izjavo o varnosti delodajalec opredeli obveznosti in odgovornosti oseb, ki so pri njem odgovorne za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

Ne glede na to, če opravljanje strokovnih nalog prenese na strokovnega delavca ali zunanjo strokovno službo, je delodajalec vedno odgovoren za varnost pri delu.

**10. Kaj je to "redna pot na delo z dela" in kakšna je pravica delodajalca, da za vnaprej določeno pot, za katero delavcu v celoti povrne tudi stroške prevoza na delo in je ta pot zavarovana kot poškodba pri delu, od delavca zahteva, da to dosledno izvaja ali mu v primeru, da to ne izvaja na vnaprej določen način zavrne pravico do 100% nadomestila iz naslova poškodbe pri delu?**

Pojem »poškodba pri delu« je definiran v 63. členu veljavnega Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju kot možni vzrok za nastanek invalidnosti v zvezi z uveljavljanjem pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

Vprašanje torej ni povezano s področjem varnosti in zdravja pri delu.

**11. Novi zakon ZVZD-1 je sprejet in začne veljati 3.12.2011, vseh podzakonskih aktov (smernic, pravilnikov) pa še ni. Kako je z izdelavo rev. obstoječih ocen tveganj, glede na zgoraj navedena dejstva, torej vprašanje – ali je podjetje, ki po 3.12.2011 nima izdelane revizije po novem zakonu v prekršku?**

Zaradi uveljavitve ZVZD-1 revizija ocen tveganj ni potrebna- kdaj je treba popraviti in dopolniti oceno tveganja je opredeljeno v 2. odstavku 17. člena zakona, ki določa, da mora delodajalec popraviti in dopolniti oceno tveganja vsakokrat:

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

Opozarjamo pa, da ZVZD-1 delodajalcem nalaga tudi nekaj novih nalog oz. obveznosti in odgovornosti glede na preteklo zakonsko ureditev in to zlasti glede nasilja tretjih oseb, trpinčenja in nadlegovanja ter drugih oblik psihosocialnih tveganj na delovnih mestih, vpliv alkohola, drog in ostalih prepovedanih substanc na delavce in načrtovanja promocije zdravja.

**12. Zakaj novi Zakon nikjer ne opredeljuje odnos do pravilnikov, ki so sicer sprejeti na podlagi Zakona o delovnih razmerjih, ampak se nanašata zgolj in samo na varnost in zdravje pri delu določenih kategorij delavcev: Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk (Uradni list RS, št. 82/03); Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS, št. 82/03) Prav tako Zakon o delovnih razmerjih v nekaj členih opredeljuje varstvo starejših delavcev, zakaj ni nobene povezave z ZVZD?**

Zahteve iz Direktive Sveta št. 92/85 z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za uveljavljanje izboljšav varnosti in zdravja pri delu za noseče delavke, delavke, ki so pred nedavnim rodile ali ki dojijo so v slovenski pravni red prenesene v Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007), v zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih ( Uradni list RS, št. 110/2006-UPB2, 10/2008) in predpisih s področja zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja.

Zakon o delovnih razmerjih tako med drugim ureja ukrepe delodajalca, absolutne prepovedi, dopust in proste delovne ure za poporodne preiskave, varstvo pred odpovedjo in varstvo pravic delavke .

Zakon o delovnih razmerjih v 1. odstavku 189. člena daje tudi pravno podlago za izdajo podzakonskega akta in določa:

1) V času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki se določijo z izvršilnim predpisom.

Podobno velja tudi za varstvo mladih delavcev pri delu, glede katerih zakon o delovnih razmerjih določa prepoved opravljanja del, delovni čas, odmori in počitke, prepoved opravljanja nočnega dela ter pravico do letnega dopusta, povečanega za sedem delovnih dni.

195. člen zakona o delovnih razmerjih pa določa tudi pravno podlago za izdajo izvršilnega predpisa, s katerim se podrobneje od zakona določijo dela, ki se jih ne sme naložiti delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti.

Glede varstva starejših delavcev pri delu veljajo vse določbe predpisov, ki urejajo varnost in zdravje pri delu, ob upoštevanju splošnih načel o obveznostih delodajalca, določenih v 5. in 9. členu ZVZD-1.

**13. Zakon v 19. členu delodajalcu nalaga obveznost do obdobjih pregledov in preizkusov delovne opreme ter do obdobjih preiskav škodljivosti v delovnem okolju. Ker je z uveljavitvijo ZVZD-1 prenehal veljati Pravilnik o preiskavah delovnega okolja, pregledih in preizkusih sredstev za delo (Uradni list SRS, št. 35/88) nas zanima kakšna naj bi bila periodika pregledov in preiskav?**

V zvezi z periodiko pregledov delovne opreme pojasnjujemo, da je v veljavi Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme (Uradni list RS, št. 101/2004), ki v 43. členu določa, da mora delodajalec zagotoviti periodične preglede in preskuse delovne opreme v rokih, ki jih je določil proizvajalec. V primeru, da proizvajalec ne določi roke za periodične preglede, mora delodajalec zagotoviti periodične preglede in preskuse v rokih, ki ne smejo biti daljši od 36 mesecev.

Glede preiskav delovnega okolja velja kot je navedeno v odgovoru na tretje vprašanje. Delodajalec mora sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja, v kateri navede tudi roke za opravljanje periodičnih preiskav škodljivosti v delovnem okolju.

**14. Kakšen je status popoldanske obrti v povezavi z 55. členom ZVZD-1?**

Po prvem odstavku 55. člena je samozaposlena oseba tista oseba, ki opravlja pridobitno ali drugo dejavnost kot edini ali glavni poklic, pa ne zaposluje drugih delavcev in v delovni proces ne vključuje drugih oseb.

Glede na definicijo, nosilca popoldanske obrti ni mogoče šteti kot samozaposleno osebo saj popoldanska obrt običajno ni nosilec edini in glavni poklic.

**15. Zakaj je z novim ZVZD-1 še vedno veljaven Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu (Uradni list RS, št. 7/01)?**

Z uveljavitvijo Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu (Uradni list RS, št. 17/2006, 18/2006) je prenehal veljati Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu (Uradni list RS, št. 07/01), razen določb 6. in 7. člena, ki se ne glede na določbe 3. člena novega pravilnika uporabljajo za ukrepe za varovanje sluha delavcev v razvedrilnem in glasbenem sektorju do sprejema praktičnih smernic iz 17. člena tega pravilnika, vendar

najdlje do 15. februarja 2008. Zaradi te prehodne določbe je pravilnik iz leta 2001 še vedno naveden v ZVZD-1, in sicer v 82. členu.

**16. Kakšen naj bi bil v praksi interni akt za ugotavljanje dela pod vplivom alkohola, drog ali prepovedanih substanc, ki bo verodostojen tudi v samem postopku odpovedi delovnega razmerja?**

Določba 51. člena ZVZD-1 ureja prepoved dela pod vplivom alkohola, drog in drugih substanc dela z namenom varovanja (življenja in zdravja) delavca (in sodelavcev). Prvi odstavek 51. člena določa, da delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc. Tretji odstavek 51. člena pa določa, da delodajalec ugotavlja stanje iz prvega odstavka po postopku in na način določenima z internim aktom delodajalca. Vsebina internega akta je prepuščena delodajalcu, zakon napotuje le na ureditev postopka in načina ugotavljanja stanja pod vplivom prepovedanih substanc. Namen določbe ni v urejanju disciplinskega postopka ali podlag za tak postopek zaradi morebitnih kršitev pogodbe o zaposlitvi.

**17. Kako je v primerih, ko delavci zaradi depresije jemljejo zdravila in delajo na delovnih mestih, kjer iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za delovne nezgode ali poklicne bolezni (51. člen ZVZD-1)?**

V zvezi z določbo tega člena pojasnjujemo, da je določba namenjena predvsem pravni varnosti delodajalca. Ta se mora v tem primeru povezati s pooblaščenim izvajalcem medicine dela, ki zanj opravlja naloge po zakonu in zagotoviti v času, ko delavec jemlje zdravila, ki vplivajo na njegove psihofizične sposobnosti, delovno mesto, kjer ni večjih tveganj, če tega ni mogoče na primer reševati z odsotnostjo z dela zaradi bolezni.

**18. Kateri so primeri, ko je mogoče šteti, da je na delovnem mestu večja nevarnost za nasilje tretjih oseb (23. člen ZVZD-1)?**

Vsekakor je temeljna obveznost delodajalca, da taka delovna mesta sam opredeli v oceni tveganja. Običajno gre za delovna mesta, kjer imajo delavci opravka z denarjem, pa tudi blagajniška delovna mesta, recepcije, delovna mesta voznikov avtobusov mestnega prometa, druga delovna mesta za okenci in podobno.

Delodajalec mora torej v oceni tveganja za nasilje tretjih oseb na takih delovnih mestih opredeliti in izvesti tako tehnične ukrepe (namestiti opremo, ki onemogoča neposreden stik delavca s stranko ter opremo za klic v sili), kakor organizacijske ukrepe (vnaprej določiti postopke ravnanja ter izvesti usposabljanje delavcev za prepoznavanje in ravnanje s težavnimi strankami). Z ukrepi, predvidenimi za primere nasilja tretjih oseb nad delavci, mora delodajalec seznaniti delavci, ki na takih delovnih mestih delajo.

**19. Ali lahko naloge iz 29. člena ZVZD-1 za pravno osebo ali za samostojnega podjetnika posameznika izvaja oseba, ki ima za to potrebna znanja in kompetence (npr. dipl. varn. inž. z opravljenim celim strokovnim izpitom in ustreznimi delovnimi izkušnjami) in te naloge izvaja po podjemni ali avtorski pogodbi?**

Delodajalec lahko za izvajanje strokovnih nalog varnosti pri delu izbere zunanjo strokovno službo, ki ima dovoljenje za delo. Oblika pravnega posla z ZVZD-1 ni predpisana (vrsta pogodbe).

**20. Ali lahko naloge iz 29. člena ZVZD-1 za pravno osebo ali za samostojnega podjetnika posameznika izvaja oseba (npr. dipl. varn. inž. z opravljenim celim strokovnim izpitom in ustreznimi delovnimi izkušnjami), ki je zaposlena v drugi družbi ali je samostojni podjetnik posameznik in ima registrirano npr. izvajanje izobraževanj, tehnično svetovanje ... vendar nima dovoljenja po ZVZD-1?**

Pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik brez dovoljenja za delo, ne more opravljati strokovnih nalog varnosti pri delu za druge delodajalce (6. odstavek 29. člena ZVZD-1).

**21. Podjetje z malo zaposlenimi poveri opravljanje vseh nalog zunanji službi in s tem ne potrebuje oziroma ne zaposluje strokovnega delavca. Delodajalec z več kot 100 zaposlenimi zaposluje strokovnega delavca z ustrežno izobrazbo, strokovnimi izpiti, ..., vendar delodajalec nima dovoljenja v skladu z ZVZD-1. Katere strokovne naloge lahko izvaja strokovni delavec pri delodajalcu, glede na to, da družba nima dovoljenja za delo (obdobne preiskave škodljivosti v delovnem okolju, obdobjni pregledi in preizkusi delovne opreme)?**

Strokovni delavec lahko pri delodajalcu izvaja vse naloge v zvezi z zagotavljanjem varnosti pri delu, če izpolnjuje zato določene pogoje.

Pogoje, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec, določi minister, pristojen za delo in so odvisni od vrste dejavnosti delodajalca ter vrste in stopnje tveganj za nastanek nezgod, poklicnih bolezni in bolezni, povezanih z delom.

Tako Pravilnik o pogojih, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec za varnost pri delu (Uradni list RS, št. 109/2011) v 7. členu določa, da mora za opravljanje strokovnih nalog pri obdobjnih preiskavah škodljivosti v delovnem okolju ter obdobjnih pregledih in preizkusih delovne opreme, strokovni delavec pri delodajalcu, izpolnjevati pogoje, ki so glede vrste in smeri izobrazbe, delovnih izkušenj in strokovnega izpita enaki kot za strokovnega delavca, ki opravlja te naloge pri pravni osebi ali samostojnemu podjetniku posamezniku, ki je za svoje delo pridobil dovoljenje ministra, pristojnega za delo.

Strokovni delavec, ki izpolnjuje navedene pogoje, lahko opravlja vse naloge v zvezi z zagotavljanjem varnosti pri delu za svojega delodajalca. Delodajalec zato ne potrebuje dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu.

**22. Dokazila strokovnega delavca o njegovem stalnem strokovnem usposabljanju morajo izkazovati pridobljenih 100 kreditnih točk, kadar je strokovni delavec pri pravni osebi ali samostojnem podjetniku posamezniku neprekinjeno zaposlen najmanj sedem let. Od teh 100 kreditnih točk mora biti najmanj 30% točk pridobljenih na usposabljanjih s področja tistih strokovnih nalog, ki jih izvaja in za katere je pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik pridobila dovoljenje. Ali se mora strokovnih usposabljanj udeleževati tudi strokovni delavec zaposlen pri delodajalcu, ki nima dovoljenja za delo v skladu z ZVZD-1? Če je odgovor na navedeno vprašanje pritrdilen, se zagotovo ni potrebno**

## **strokovnemu delavcu usposabljati v 30% na področjih, za katere nima dovoljenja za delo?**

Dolžnost strokovnega usposabljanja je za strokovne delavce na področju varnosti in zdravja pri delu urejena z določbami v večih podzakonskih aktih. V prvi vrsti je obveznost izpopolnjevanja in usposabljanja urejena kot dodatni pogoj za obnovitev dovoljenja za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti pri delu v 7. členu Pravilnika o dovoljenjih za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti pri delu ( Uradni list RS, št. 109/11).

Opravljen vsaj en program usposabljanja iz organizacije dela, psihologije dela, ergonomije ali promocije zdravja na delovnem mestu je tudi pogoj, ki ga mora izpolnjevati strokovni delavec za varnost pri delu po 3. členu Pravilnika o pogojih , ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec za varnost pri delu ( Uradni list RS, št. 109/11).Oba navedena podzakonska akta se v navedenih določbah sklicujeta na Pravilnik o stalnem strokovnem izpopolnjevanju in usposabljanju na področju varnosti in zdravja pri delu. Za strokovne delavce, ki jih ni mogoče uvrstiti pod zgoraj navedene določbe pa velja 172. člen zakona o delovnih razmerjih ( Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007 - neuradno prečiščeno besedilo, ki določa da ima delavec, torej tudi strokovni delavec na področju varnosti pri delu pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti. Delodajalec lahko pri zagotavljanju pravice in obveznosti strokovnega delavca, da se izobražuje uporabi določila pravilnika, ki ureja stalno strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje strokovnih delavcev.

## **23. Ali mora glede na 39. člen ZVZD-1 ki določa pisni sporazum, obvezno podpisati vodilni iz sodelujočih podjetij (direktor) in nato zadolžena oseba za izvajanje ukrepov (običajno delovodje oz. vodje del)? Ali pa lahko pisni sporazum podpišejo smo osebe iz sodelujočih podjetij, ki so zadolžene za njegovo izvajanje (običajno delovodje oz. vodje del)?**

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS št. 43/11) v 39. členu določa, da morajo na deloviščih, na katerih hkrati opravlja dela dvoje ali več delodajalcev in samozaposlenih delavcev, delodajalci s pisnim sporazumom določiti skupne ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Pisni sporazum morajo torej podpisati delodajalci oziroma odgovorne osebe delodajalcev.

Za učinkovito izvajanje skupnih ukrepov ter zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu na delovišču je nujno potrebno, da so s pisnim sporazumom seznanjene tudi osebe, ki so s strani delodajalcev zadolžene za dejansko izvajanje skupnih ukrepov zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Eden od načinov za to, da so te osebe (običajno gre za vodje del) s pisnim sporazumom seznanjene, je da se poleg delodajalcev tudi one podpišejo pod pisni sporazum. V vsakem primeru pa se zahteva podpis delodajalca oziroma odgovorne osebe delodajalca.

## **24. Delodajalec je v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih zaposlen v družbi s koncesijo za posredovanje delovne sile. Delo pa opravlja v drugi družbi (delodajalec v skladu z ZVZD-1). Kateri od obeh delodajalcev je dolžan o nezgodi obvestiti IRSD in kdo izpolniti prijavo na obrazcu ER-8? Je druga družba v skladu z ZVZD-1 delodajalec?**



Po ZVZD-1 je delodajalec - uporabnik, h kateremu so v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, napoteni delavci s strani delodajalca, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku. Kot delodajalec je tak uporabnik odgovoren za zagotavljanje varnega in zdravega dela delavcev ter za vse dolžnosti delodajalca, ki izhajajo iz zakona in drugih predpisov na področju varnosti in zdravja pri delu.

## **25. Ali se na tem področju pripravljajo morebitne spremembe?**

Na področju prijave nezgod pri delu je v pripravi nov Pravilnik o prijavah s področja varnosti in zdravja pri delu, ki bo nadomestil veljavni Pravilnik o evidencah in prijavah s področja varstva pri delu (Ur. list SRS, št. 1/84, 18/87 in 35/88), v katerem bo, med ostalimi prijavami Inšpektoratu RS za delo, tudi na novo določen način in vsebina prijave nezgod pri delu.

## **26. Danes v praksi uporabljamo zelo veliko delovne opreme na kateri je vgrajena ali nameščena laserska oprema, ki povzroča umetna optična sevanja (laserski merilniki razdalj, pointerji, ...). Izvedba preiskav umetnih optičnih sevanj je zelo velik strošek. Ali je možno dobiti smernice kdaj oziroma v katerih primerih sploh opravljati obdobjne preiskave umetnih optičnih sevanj? (prosimo za spisek opreme ali pogojev)**

Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem (Ur. list RS, št. 34/10) določa, da mora delodajalec pri izdelavi ocene tveganja oceniti ter po potrebi izmeriti in/ali izračunati ravni izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem, katerim so delavci izpostavljeni, tako da se lahko na podlagi tega določijo in izvedejo potrebni ukrepi za omejitev izpostavljenosti na sprejemljive ravni, kot so določene v citirani uredbi.

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).

V primerih izpostavljenosti, ki jih ne obravnavajo ti standardi in priporočila, morajo biti ocene, meritve in/ali izračuni izvedeni na podlagi dostopnih nacionalnih ali mednarodnih znanstveno utemeljenih smernic. V obeh primerih izpostavljenosti se lahko pri oceni upoštevajo tudi podatki, ki jih je zagotovil proizvajalec opreme, skladno s pravili Skupnosti.

V zvezi z obdobjnimi preiskavami umetnih optičnih sevanj poudarjamo, da so preiskave vezane na predpise o izdelavi, oziroma posodobitvi ocene tveganja, ki se izvede, kadar so nastale pomembne spremembe, zaradi katerih bi ocena tveganja lahko zastarela, ali če rezultati zdravstvenega nadzora pokažejo, da je to potrebno. Ocena tveganja pa lahko vsebuje tudi utemeljitev delodajalca, da zaradi vrste in obsega nevarnosti v zvezi z umetnimi optičnimi sevanji nadaljnje podrobnejše ocenjevanje tveganj ni potrebno, kar bistveno poceni njeno izdelavo.

Merilniki, s katerimi se izvajajo meritve umetnih optičnih sevanj, morajo izpolnjevati zahteve serij standardov SIST EN 14255 za nekoherentna sevanja ter SIST EN 60825 za laserska sevanja.

**27. Periodiko preiskav škodljivosti v delovnem okolju določi delodajalec. ZVZD-1 ne opredeljuje rokov obdobjih preiskav. Ali sme delodajalec v Izjavi o varnosti z oceno tveganja opredeliti periodiko na 5 ali 10 let, če se razmere in pogoji dela v delovnih prostorih niso spremenili?**

Delodajalec mora zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. V tem smislu mora med drugim izvajati tudi preiskave škodljivosti v delovnem okolju. Preiskave mora izvajati v rokih, ki jih je sprejel v Izjavi o varnosti z oceno tveganja. V primeru, da se razmere in pogoji dela ne spreminjajo, so ti roki lahko tudi daljši, če je zagotovljena varnost in zdravje delavcev.

**28. Kdaj bo izdana smernica v skladu z drugim odstavkom 32. člena ZVZD-1?**

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki je začel veljati med drugim določa tudi izdelavo podzakonskih aktov, ki so v pristojnosti Ministrstva za zdravje, in sicer :

- iz 2. odstavka 32. člena zakona - Smernice za določitev in pripravo promocije zdravja na delovnem mestu - izdane bi morale biti do uveljavitve zakona, torej do 3. 12. 2011
- iz 2. odstavka 34. člena zakona - Pravilnik o kadrovskih, prostorskih in drugih pogojih, ki jih mora izpolnjevati izvajalec medicine dela - izdan bi moral biti v 14 dneh od uveljavitve zakona, torej do 17. 12. 2011
- iz 2. odstavka 36. člena zakona - Pravilnik o zdravstvenih pregledih (v soglasju z ministrom, pristojnim za delo) - v 14 dneh od uveljavitve zakona, torej do 17. 12. 2011.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je Ministrstvo za zdravje večkrat pozvalo k pripravi in uskladitvi navedenih smernic in izvršilnih predpisov, nazadnje v prvem tednu aprila. Vsakokrat je Ministrstvo za zdravje zagotovilo, da je priprava teh pravilnikov prioriteta naloga Ministrstva za zdravje.

**29. kako po pravni poti popolnoma pravilno izpeljati postopek ugotavljanja stanja delavca pri katerem obstaja utemeljen sum, da je pod vplivom prepovedanih substanc ob dejstvu, da ne bo imel delavčev odvetnik neomejeno število pripomb na nepravilen postopek, poseganje v zasebnost, kršenje ustavnih pravic, ...?**

Delodajalec ugotavlja stanje po postopku in na način določenima z internim aktom delodajalca. Določba 51. člena ZVZD-1 o prepovedi alkohola in drugih prepovedanih substanc ni namenjena morebitnim disciplinskim postopkom in ukrepom zoper delavce, temveč zagotavljanju varnosti delavcev in to predvsem na delovnih mestih, kjer so nevarnosti za nezgode večje. Postopek, način in sredstva ugotavljanja nedovoljenih stanj, so zato lahko prilagojeni temu namenu. V kolikor delodajalec interni akt sprejme po posvetovanju z delavci oziroma njihovimi predstavniki ter organiziranimi sindikati, bo verjetno lažje postopke izpeljati tudi v praksi in z manj utemeljenimi ugovori.

**30. Kdo lahko izvaja preizkus alkoholiziranosti, zdravil in drugih substanc? (pogoji, oprema, registracija družbe, usposobljenost, ...)?**

Način, postopek, pooblaščenice osebe, ki izvedejo ukrepe ugotavljanja alkoholiziranosti in vpliva prepovedanih substanc sprejme delodajalec z internim aktom. Predpisi na področju varnosti in zdravja pri delu ne določajo posebnih pogojev za opremo ali pooblaščenice osebe.

**31. Ali samozaposleni osebi ni potrebno izvajati pregleda in preizkusa delovne opreme in ji ni potrebno izvajati preiskav v delovnem okolju?**

Določbe od 55. do 61. člena ZVZD-1 najprej opredeljujejo samozaposlene osebe, in sicer kot osebo, ki opravlja kakršno koli dejavnost, a ne zaposluje in tudi drugače ne vključuje v svoj delovni proces drugih oseb. V kategorijo samozaposlenih sodijo tudi nosilci kmetijske dejavnosti, ki so zavarovani po pokojninskih predpisih kot kmetje in opravljajo svojo dejavnost samo z družinskimi člani, ne zaposlujejo pa drugih oseb.

V skladu z opredelitvijo v 3. členu predloga zakona takšna oseba ne sodi med delodajalce. Kljub temu je samozaposlena oseba odgovorna za varovanje sebe in svojega zdravja ter drugih, npr. delavcev, zaposlenih pri drugih delodajalcih, ali preostalih oseb, ki se pojavljajo v delovnem okolju samozaposlene osebe.

Gre za poseben položaj samozaposlenega, ki v isti osebi združuje funkcijo delodajalca in delavca. V skladu s posebnim položajem samozaposlene osebe so potem v zakonu opredeljene tudi dolžnosti samozaposlene osebe v zvezi z lastno varnostjo in zdravjem, kakor tudi z varnostjo in zdravjem drugih delavcev, s katerimi lahko pridejo v stik npr. na skupnem delovišču.

**32. Ali kandidat, ki ima opravljen splošni del strokovnega izpita pred letom 2012 in sedaj želi opraviti celotni strokovni izpit, opravlja strokovni izpit v celoti ali se mu prizna vsebina iz točke A priloge Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita o varnosti in zdravju pri delu (pravna ureditev področja varnosti in zdravja pri delu)?**

Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 109/2011) v prehodnih določbah ne predvideva nobenih izjem za tiste, ki imajo že opravljen splošni strokovni izpit in sedaj želijo opraviti strokovni izpit v celoti. Glede na navedeno morajo kandidati, ki želijo opraviti strokovni izpit v celoti, opravljati strokovni izpit v celoti, ne glede na to, ali so opravili splošni del strokovnega izpita ali ne.