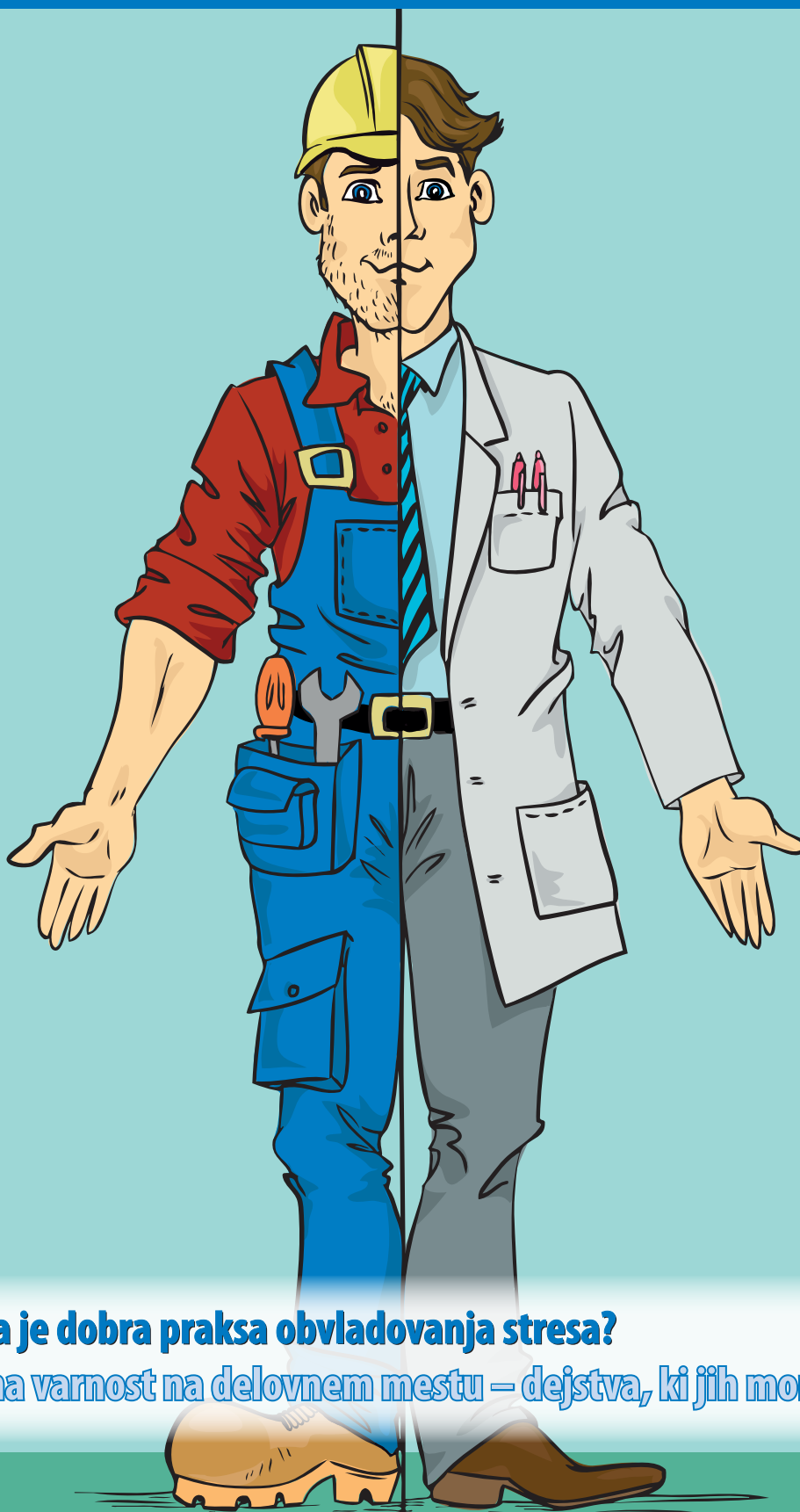


Varnost in zdravje na delovnem mestu

Novosti iz zakonodaje in primeri dobre prakse

februar 2013

VERLAG
DASHÖFER



ISSN 2232-5808

- ➔ **Kakšna je dobra praksa obvladovanja stresa?**
- ➔ **Požarna varnost na delovnem mestu – dejstva, ki jih morate poznati**



Pozdravljeni!

ZPIZ-2, novi Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, je spremenil definicijo poškodbe pri delu, in sicer v delu, ki opredeljuje poškodbe na poti na delo in iz dela. Obrazec prijave poškodbe pri delu ostaja nespremenjen – dostopen je prek spleta, pa tudi na zgoščenki Varnost in zdravje na delovnem mestu, ki ste jo prejeli. Definicijo poškodbe pri delu, ki je veljavna od 1.1.2013, najdete v 66. in 67. členu ZPIZ-2.

V tokratni številki nizamo informacije s področij, ki ste nam jih predlagali vi. Ponovno vas vabim, da pišete v uredništvo in predlagate tematiko našim strokovnjakom. Ne pozabite tudi na možnost, ki vam pripada kot naročniku vestnika Varnost in zdravje na delovnem mestu. Ste v dilemi? Zastavite nam konkretno vprašanje, ki vas žuli, brezplačni pisni odgovor izbranega strokovnjaka pa vam bomo poslali kar na vaš elektronski naslov. Tako vam ne bo potrebno čakati na naslednjo izdajo vestnika Varnost in zdravje na delovnem mestu, da bi dobili odgovor na vašo dilemo.

Vse dobro vam želim,

Kristina Suhadolnik
strokovna urednica

DELO NA GRADBIŠČU

- ▶ Zahteve za delovna mesta na gradbiščih 2

PRVA POMOČ NA DELOVNEM MESTU

- ▶ Komplet za prvo pomoč na delovnem mestu 5

ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU

- ▶ Dobra praksa obvladovanja stresa v podjetjih 7

POŽARNA VARNOST

- ▶ Požarna varnost pri vzdrževalnih delih 10

SODNA PRAKSA

- ▶ Odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca zaradi kršitve obveznosti 15
- ▶ Spor med delodajalcem in delavcem – kako ga rešiti? 17

VI SPRAŠUJETE, B.S.M.D. d.o.o. ODGOVARJA

- ▶ Kakšne so zahteve za toplotno udobje zaposlenih in ustrezno razsvetljavo na delovnih mestih? 18

DELO NA GRADBIŠČU

Zahteve za delovna mesta na gradbiščih

Gradbeništvo vsekakor spada med dejavnosti z največ poškodbami pri delu. Po podatkih Inšpektorata RS za delo je bilo v letu 2011 **največ poškodb s smrtnim izidom ravno v gradbeništvu**. Zaradi tega je pomembno, da tveganje kar se da zmanjšamo, s tem pa seveda tudi možnost, da pride do poškodb. Eden izmed pomembnejših ukrepov, ki lahko pripomorejo k temu, je vsekakor ustrezna ureditev gradbišč. Ureditev gradbišč in delovnih mest na gradbiščih podrobneje opisuje Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih (Uradni list RS, št. 83/2005).

Ravno to uredbo si bomo vzeli za iztočnico pri napotkih za ureditev delovnih mest na gradbiščih. Ta pravi, da morajo biti materiali, oprema in vsi deli, ki lahko med kakršnimkoli premikanjem vplivajo na varnost in zdravje delavcev, na primeren in varen način pritrjeni. Poleg tega določa še, da dostop do površine, na kateri so nezadostno trdni materiali, ni dovoljen, razen če so zagotovljeni oprema ali sredstva, ki omogočajo varno izvajanje dela. S tem je mišljena osebna varovalna oprema, ki delavca varuje pred padcem v globino (npr. varovalni pasovi za delo na višini). Varovanje pa je lahko izvedeno tudi z ustrezno lovilno mrežo, če varovanje z varovalnim pasom in vrvjo ni možno.

Na vidnih mestih ob vseh vhodih na gradbišče, v jedilnici in v vseh garderobah delavcev mora biti izobešen gradbiščni red.

Delodajalec mora namreč delavcem ali njihovim predstavnikom zagotoviti vse potrebne informacije o varnosti in zdravju na gradbišču in o tveganjih za varnost in zdravje pri posameznih delih. Z delavci ali njihovimi predstavniki se mora posvetovati o vseh zadevah v zvezi z

varnostjo in zdravjem pri delu na gradbišču. Posvetovanje mora izvajati redno in v pogostih oziroma primernih intervalih.

Koordinator ukrepov za varno delo mora hraniti knjigo ukrepov, ki mora biti ves čas gradnje na gradbišču in vedno na voljo vsem delodajalcem, ki izvajajo delo na gradbišču. V primeru inšpekcijskega nadzora mora biti na voljo tudi inšpekciji dela.

Pomembno je tudi, da naročnik ali nadzornik, kadar dela na gradbišču izvajata dva ali celo več delodajalcev, imenuje enega ali več koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu. Ta usklajuje izvajanje temeljnih načel varnosti in zdravja pri delu ter izvajanje ustreznih določb, predpisanih v Uredbi. Poleg tega pa zagotavlja še sodelovanje in medsebojno obveščanje izvajalcev del, preverja varno izvajanje delovnih postopkov in usklajuje načrtovane aktivnosti ter preprečuje vstop na gradbišče nepooblaščenim osebam. V kolikor je potrebno, pa tudi izdela ali zagotovi, da se izdela potrebna uskladitev varnostnega načrta in dokumentacije z morebitnimi spremembami na gradbišču. Seveda pa je med izvajanjem del na gradbišču potrebno upoštevati in izvajati temeljna načela Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/2011).



Premična ali nepremična delovišča na višini ali na tleh morajo biti trdna in stabilna, pri čemer je potrebno upoštevati:

- število delavcev na delovišču,
- največjo nosilnost in razporeditev obtežbe,
- morebitne zunanje vplive, katerim so lahko delovišča izpostavljena.

V kolikor podporna konstrukcija in drugi deli konstrukcije delovišč sami po sebi niso stabilni, je potrebno njihovo stabilnost zagotoviti z ustreznimi in varnimi načini pritrditve. Na ta način se lahko izognemo nehotenemu ali samodejnemu premiku ali celo prevrnitvi bodisi celega delovišča ali njegovih posameznih delov. Stabilnost in trdnost je potrebno tudi na ustrezen način preveriti. Še posebej po vsakršni spremembi višine ali globine.

Pred pričetkom izvajanja kakršnihkoli del na območju bodočega gradbišča, mora biti zagotovljeno, da bodo v času, ko se bodo dela izvajala, preprečene vse nevarnosti za varnost in zdravje delavcev, ki bi lahko izhajale iz obstoječih inštalacij, naprav, objektov in dejavnosti, ki se opravljajo ali so se opravljale na območju gradbišča.

To mora biti med gradnjo ves čas urejeno na tak način, da se omogoči neovirano in varno izvajanje vseh del. Vsi prehodi in dostopi morajo biti prosti, dovolj široki, redno očiščeni in vzdrževani ter ustrezno osvetljeni. Z ustreznim varovanjem pa mora biti onemogočen dostop nezaposlenim osebam.

V kolikor se gradbišče nahaja neposredno na ali ob prometni komunikaciji ali prostoru, na katerem se izvajajo še druge dejavnosti, mora biti poskrbljeno tudi za varnost mimoidočih.

V primeru, da se na gradbiščih nahajajo pokončne palice ali druge ovire, ki štrlijo iz tal ali stropa, morajo biti te **zakrivljene ali zaščitene in označene**, da ne more priti do poškodb delavcev. Če se sprašujete, zakaj je predpisano, da morajo biti pokončne palice zakrivljene, naj omenim, da so se že mnogokrat pripetile nezgode, pri katerih so delavci padli z višine ravno na te pokončne, štrleče palice. Kaj to pomeni za delavca in kako hude so potem lahko te poškodbe, pa si že s kančkom domišljije najbrž lahko predstavljate.

Kadar se **dela izvajajo na visokih objektih**, mora biti območje ustrezno zavarovano s polnimi ograjami do višine nadstreška in z zaščitnim nadstreškom, lahko pa tudi z lovilnimi mrežami ali lovilnimi odri. Pomožni obrati na delovišču, kot so denimo tesarske in ključavničarske delavnice, morajo praviloma vedno ostati izven nevarnih con. V kolikor to ni mogoče, je potrebno v varnostnem načrtu predvideti način varovanja delavcev, ki delajo v teh delavnicah in ga ustrezno izvajati.

Ko je govora o delih na gradbišču, je pomemben del varnosti zavarovanje delovnih mest na višini. Zavarovanje

Varnost in zdravje na delovnem mestu

delovnih mest na višini proti padcu v globino je lahko izvedeno z varnostno ograjo, ki mora ustrezati zahtevam določenim v uredbi. V kolikor je potrebno zaradi narave del varnostno ograjo odstraniti z izpostavljenega roba, morajo biti delavci na takih delovnih mestih varovani z varnostnimi pasovi, delo pa je potrebno opravljati pod nadzorstvom določene strokovne osebe na gradbišču. Tako področje je prav tako potrebno ustrezno zavarovati.

Kadar varnostne ograje iz tehnoloških razlogov ni možno zagotoviti, je nezavarovano delovno mesto na višini, ki moralo biti zavarovano, potrebno zavarovati z lovilnimi mrežami ali lovilnimi odri oziroma varnost delavcev urediti na drug način: z osebno varovalno opremo v skladu z določili v uvodu omenjene uredbe in standardi.

Odprtine in prehodi v tleh, medetažnih konstrukcijah ali strehah morajo biti zavarovani ne glede na dimenzijo odprtine ali globino možnega padca s trdnimi pokrovi. Ti pokrovi morajo biti utrjeni tako, da je onemogočeno njihovo premikanje. Namesto s pokrovom je odprtina lahko zavarovana tudi z varnostno ograjo. Ob izvajanju del na odprtinah v stenah, ki so več kot 2 metra nad terenom, pa morajo biti delavci zavarovani proti padcu v globino s privezovanjem z osebno varovalno opremo.

Pomemben vidik pri delu na gradbiščih so tudi **ustrezno izvedene in zaščitene instalacije za distribucijo električne energije**. Na gradbiščih je namreč pogosto prisotna voda ali vsaj vlaga, ki še poveča nevarnost za električni udar. Instalacije je poleg tega potrebno načrtovati, napeljavati in uporabljati tako, da ne pomenijo nevarnosti za požar ali eksplozijo. Vse osebe pa morajo biti zavarovane pred nevarnostjo električnega toka zaradi posrednega ali neposrednega dotika. Pri načrtovanju, napeljavi in izbiri opreme ter varnostnih naprav je potrebno upoštevati vrsto in jakost napeljane energije, zunanje pogoje in usposobljenost oseb, ki imajo dostop do delov instalacij.

Pomembno je tudi, da instalacije redno pregledujemo, vzdržujemo in po potrebi zamenjujemo. Še posebej tiste, ki so podvržene zunanjim vremenskim vplivom. Obstoječe instalacije pa je potrebno pred pričetkom dela na gradbišču identificirati in ustrezno označiti.



Pomembno je, da je naprave in opremo na gradbišču dovoljeno uporabljati šele, ko je z meritvami ugotovljeno, da je **brezhibna**. Periodične preizkuse inštalacij je potrebno opravljati vsaj dvakrat na leto (v poletnem in zimskem času). Vizualne preglede pa morajo redno dnevno opravljati o tem poučeni delavci na gradbišču. Opravljati je potrebno tudi mesečne preglede, ki jih lahko opravljajo strokovno usposobljeni delavci elektrotehniške stroke. O teh meritvah in mesečnih pregledih je potrebno voditi evidenco do zaključka gradnje. Vedno pa je potrebno izdelati tudi zapisnik.

Precejšnjo težavo pri zagotavljanju varnosti gradbišča lahko predstavljajo tudi **prostozračni električni vodniki**, ki potekajo nad gradbiščem. Te je potrebno, če je to mogoče, premestiti izven gradbišča ali pa prekiniti električni tok v njih. V primerih, ko pa tega ni možno zagotoviti, je potrebno postaviti ustrezne varnostne pregrade, ki zagotovijo, da vozila in napeljave ne pridejo v stik s temi električnimi vodniki. Kadar morajo vozila voziti pod električnimi vodi, je potrebno postaviti ustrezne opozorilne znake in viseče zaščitne table.

Električne inštalacije in oprema morajo ustrezati zahtevam standarda SIST HD 60364-7-704 in biti zavarovane pred vremenskimi vplivi ter imeti stopnjo zaščite vsaj IP 43. Fiksne naprave in inštalacija gradbišča, kakor tudi orodja, oprema ter stikala in krmilne naprave morajo imeti zaščito pred prašnimi delci in vodo, v izvedbi vsaj IP 44. Uredba določa zahteve tudi za razdelilnike. Če so ti kupljeni po 1. 1. 2003, morajo biti izdelani v skladu z zahtevami standarda SIST EN 60439-4. Pomembno je tudi, da so postavljeni stabilno in na dostopnem mestu ter zaprti. Opremljeni morajo biti z zaščitno napravo na diferenčni tok, ki ne sme presežati nazivne vrednosti 30 mA.

Prosti električni vodi na gradbišču morajo biti napeljani tako, da ni nevarnosti mehanskega poškodovanja. Se pravi, da jih ne moremo kar vsepovprek polagati prosto po tleh. Prosto po tleh položeni so lahko samo kabli tipa HO 7 RN – F, ki pa morajo biti mehansko zaščiteni ali nameščeni na predpisani višini na vseh prehodih za vozila in območjih, kjer se opravlja delo s težko gradbeno mehanizacijo. Na

gradbiščih se lahko uporabljajo samo taki kabelski koluti, ki so opremljeni z vtičnicami, pokritimi s pokrovčki, ki jih varuje proti škropljenju vode. Prav tako morajo imeti termično varovalo proti pregretju kabla. Kabel pa mota biti tipa HO 7 RN – F.

Kadar uporabljamo kabske podaljške, je potrebno pred njihovo uporabo vsakič opraviti vizualni pregled. V kolikor je opaziti poškodbe na izolaciji, uvodnicah, vtiču, vtičnici, termičnem varovalu ali pa je kabel izpuljen iz vtičnice ali vtiča, podaljška ne smemo uporabiti. Prav tako ni dovoljeno krpanje izolacije kabla z izolirnimi trakovi, saj ti ne nudijo dovolj dobre zaščite.

Pomembno je vedeti tudi, da je priključevanje električnih naprav na omrežje dovoljeno samo preko električnih razdelilnikov, dodatno varovanih z zaščitno napravo na diferenčni tok, ki ne presega nazivne vrednosti 30 mA. Torej neposredno priključevanje električnih naprav na vtičnice hišnih inštalacij ni dovoljeno.

Prav tako je na gradbiščih prepovedana uporaba razdelilnih vtičnic. Uporabljajo se lahko samo vtiči in vtičnice z zaščitnim polom ali industrijske vtičnice. Industrijske trifazne vtičnice morajo biti pet-polne, vezava v njih pa desnosučna.

V tem prispevku smo si do sedaj ogledali le nekaj izmed zahtev za zagotavljanje varnosti in zdravja na gradbiščih, ki jih predpisuje Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih. Ker ta v prilogah zelo natančno in pa predvsem tudi zelo obširno definira zahteve, v nadaljevanju tako niti ne bi bilo smiselno naštevati vseh. Absolutno pa mora vsak, ki vodi dela na začasnem ali premičnem gradbišču ali tam le opravlja nadzor, poznati določila te uredbe. Nevarnosti, ki se lahko pojavijo na gradbiščih, so zelo raznovrstne, zato mora biti, v kolikor želimo zmanjšati tveganje, delo izvedeno na najboljši možen varen način. V ta namen pa je nujno poznati določila omenjene uredbe in jih tudi dosledno upoštevati.

Primož Obolnar, dipl. var. inž.

PRVA POMOČ NA DELOVNEM MESTU

Komplet za prvo pomoč na delovnem mestu

Za izvedbo nekega dela so poleg človeka v večini primerov potrebna tudi delovna sredstva in predmeti dela. Z njimi lahko poteka delovni proces, ki je v današnjih časih običajno skrbno načrtovan. Lahko se zgodi, da običajen delovni proces prekine dogodek, ki ne sodi v načrt dela, a ga moramo vedno predvidevati. Tak »neizogiben dogodek« so tudi delovne nezgode, v letu 2011 jih je bilo okrog 12 780. S tem razlogom je v delovni organizaciji potrebno imeti **komplet za prvo pomoč**, ki vsebuje ustrezne, za osnovno oskrbo poškodovanega delavca prepotrebne materiale. **Nujna opremljenost** s kompletom za prvo pomoč na delovnem mestu je zakonsko predpisana, določata ga Zakon o varnosti in zdravju pri delu in Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu. Delodajalec mora za zagotavljanje prve pomoči na delovnem mestu sprejeti potrebne ukrepe z **določitvijo števila delavcev, usposobljenih za izvajanje prve pomoči**, in zagotovitvijo potrebnega materiala in opreme za prvo pomoč. Vsak delavec mora biti seznanjen s tem, kateri delavci so usposobljeni za izvajanje ukrepov prve pomoči in kje se nahaja omarica.

Kdo naj ob nezgodi daje prvo pomoč na delovnem mestu?

S humanitarno-etičnega vidika bi bilo najbolj prav, da bi bil za dajanje prve pomoči ustrezno usposobljen vsak dela zmožen človek. Pravni vidik pa določa, da mora biti v vsaki krajevno ločeni enoti in v vsaki delovni izmeni prisoten vsaj en delavec, ki je usposobljen za dajanje prve pomoči (npr. frizerski salon posluje v dveh izmenah, v vsaki izmeni mora biti nekdo usposobljen). To velja tudi za terensko delo. Kadar iz ocene tveganja izhaja, da obstaja večja nevarnost za nastanek nezgod pri delu, mora delodajalec zagotoviti, da je v delovnem

Varnost in zdravje na delovnem mestu

procesu **na vsakih 20 delavcev prisoten en delavec za dajanje prve pomoči**. Delodajalec odloči, kdo se bo usposabljal za dajanje prve pomoči. V primerih, ko se delo izvaja na več lokacijah istočasno (npr. gradbinec, ki ima odprtih več delovišč), pa mora biti zagotovljena na vsakem od delovišč usposobljena oseba. Delavci, ki so odgovorni za izvajanje prve pomoči, **morajo znanje obnavljati na 5 let**.

S katerimi pripomočki in materiali si pomagamo pri dajanju prve pomoči na delovnem mestu?

Zakonsko je določeno, da je na vsakih 50 zaposlenih delavcev oziroma na vsako delovno enoto na razpolago **vsaj ena omarica za prvo pomoč**. Na tistih deloviščih, pri katerih iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nastanek nezgod pri delu, pa mora biti vsaj ena omarica za prvo pomoč na vsakih 20 delavcev. Nameščena mora biti na lahko dostopnem mestu in vedno na razpolago. Na zunanji strani mora imeti znak rdečega križa, napisano telefonsko številko centra za obveščanje – 112, naslov in telefonsko številko pooblaščenega zdravnika, naslov in telefonsko številko najbližjega zdravstvenega zavoda ter ime in delovno mesto delavca, usposobljenega za izvajanje prve pomoči.

Kadar iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nastanek poškodb, delodajalec na predlog pooblaščenega zdravnika zagotovi poleg vsebine omarice za prvo pomoč tudi drug sanitetni material, sredstva in opremo.

Ni dovolj le to, da imamo omarico opremljeno s predpisano vsebino kompleta za prvo pomoč. **Za ta komplet moramo tudi ustrezno skrbeti**. Preverjati je treba, ali je vsebina kompleta popolna ali je sterilni material v nepoškodovani embalaži in z veljavnim rokom uporabe. Delodajalec mora zagotoviti, da se vsebina omarice sproti dopolnjuje z veljavnim sanitetnim materialom. Vsaka poraba sanitetnega materiala (namen porabe, količina, datum, uporabnik) se zapiše. Še posebej pomembno je, da poznamo posamezne pripomočke iz kompleta in jih znamo pravilno uporabiti.

Tabela 1: Vsebina omarice za prvo pomoč za delovne organizacije

material	število v kosih
povoj za prvo pomoč vrste 1	5
povoj za prvo pomoč vrste 2	2
krep povoj 8 cm x 5 m	5
krep povoj 10 cm x 5 m	2
povoj iz mula 6 cm x 4 m	5
povoj iz mula 10 cm x 4 m	5
obliž z blazinico 10 x 4 cm	5
obliž z blazinico 10 x 8 cm	5
sanitetna vata 100g	1
trikotna ruta	5
lepilni trak 2 cm x 1 m	1
lepilni trak 2 cm x 5 m	1
sterilni zloženec 5 x 5 cm	5
sterilni zloženec 10 x 10 cm	5
vpojna sterilna gaza 0,4m	1
vpojna sterilna gaza 0,8m	1
varnostne sponke	5
škarje z zaobljeno konico	1
prvi povoj za opekline (aluplast) kompresa 50 x 60cm	1
komprese za opekline (aluplast) 5 x 9 cm	10
rokavice iz lateksa	10 (5 parov)
priročnik o prvi pomoči	1
pripor za zapisovanje podatkov o porabljenem materialu	1



Za oskrbo rane lahko uporabimo obliž z blazinico, sterilen zloženec ali vpojno sterilno gazo. Z njimi skušamo rane zaščititi pred vnosom bakterij iz okolja in hkrati zaustaviti morebitno krvavitev. V primeru, da je rana opeklinška, jo pokrijemo z aluplastom. Aluplast je sterilna, s tanko plastjo

aluminija prevlečena tkanina za pokritje opeklin. Po pokritju rane moramo narediti obvezo (razen, če imamo rano pokrito z obližem). Za to imamo v kompletu za prvo pomoč na voljo različne povoje. Lahko uporabimo tudi prvi povoj. Ta je sterilen in je sestavljen iz ene blazinice gaze, pritrjene na povoj, ki je zvit v dve glavi (svitka), eno kratko in drugo dolgo. Primeren je zlasti za oskrbo krvavečih ran in za kompresijsko obvezo pri nevarnih krvavitvah. Za obvezo lahko uporabimo tudi trikotno ruto, ki je sicer vsestransko uporabna (npr. za pritrjevanje opornic pri imobilizaciji uda zaradi zlomov, zvinov ali izpahov). Pri dajanju prve pomoči, posebno takrat, ko poškodovancu teče kri, moramo nositi zaščitne rokavice. Rokavice so uporabne kot zaščitni pripomoček za reševalca in za zaščito poškodovanca. Preprečujejo stik reševalca s krvjo in telesnimi tekočinami poškodovanca ali bolnika ter s tem možnost okužb.

V Sloveniji so delovne organizacije dobro opremljene s kompleti za prvo pomoč. Na komplet ne smejo pozabiti tudi delavci, ki odhajajo v naravo ali drugam »na teren« (npr. gozdarji, šoferji, učiteljice na izletih z otroki v naravo). Velika pozornost kompletu za prvo pomoč je posvečena povsod v razvitejših državah sveta, le vsebina kompleta se nekoliko razlikuje. Stanje je drugačno v revnih državah ali državah v razvoju, kjer primanjkuje osnovnih življenjskih dobrin. Za te v veliki meri poskušajo poskrbeti različne dobrodelne organizacije. Tako lahko znanje delavcev o dajanju prve pomoči in prisotnost kompleta za prvo pomoč v delovni organizaciji označimo za **privilegij** in ne le kot zakonsko predpisano obveznost.

*Eva Dolenc, dipl. m. s.
in viš. pred. mag. Damjan Slabe, prof. zdr. vzg.*

1 Viri:

- 1) Kern T (1999). Nove smeri projektne projektnega načina dela s poudarkom na pripravi projektov prenove sistemov s procesnega vidika. Sodobne oblike in pristopi pri organiziranju podjetij in drugih organizacij. Moderna organizacija, Kranj.
- 2) IRSD (2012). 28. april 2012 Svetovni dan varnosti in zdravja pri delu in mednarodni sindikalni dan žalovanja za umrliimi delavci. Dostopno prek: http://www.id.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/article/2592/5356/1d0fb5af12dfaf7cab471584ab6d4a23/<23.1.2013>
- 3) Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Uradni list RS, št. 56/1999.
- 4) Pravilnik o organizaciji, materialu in opreми za prvo pomoč na delovnem mestu. Uradni list RS, št. 136/2006.
- 5) Slabe D, Šterbanc I (2009). Vozniki, ali poznate vsebino kompleta za prvo pomoč v vašem vozilu? Naša lekarna (29): 44.
- 6) Ahčan in sod. Prva pomoč, priročnik za bolničarje. Rdeči križ Slovenije: Ljubljana, 2008.
- 7) United States department of labor. Regulations (Standards - 29 CFR). Dostopno prek: http://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_id=9863&p_table=STANDARDS<23.1.2012>

ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU

Dobra praksa obvladovanja stresa v podjetjih

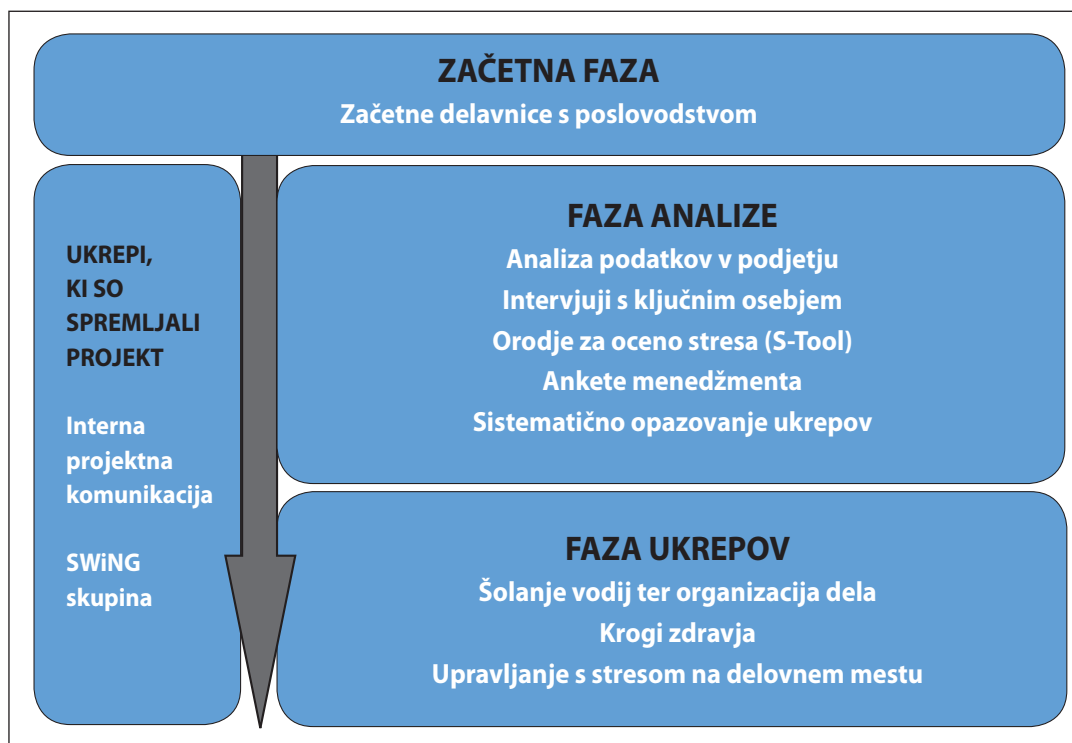
Kako izpeljati proces obvladovanja stresa v podjetjih, kar med drugim zahteva tudi ZVZD-1, in koliko se to splača, so vse bolj aktualna vprašanja. K obvladovanju stresa se lahko pristopa ad hoc ali pa sistematično in z veliko predanosti, kot je to storilo šest švicarskih podjetij v okviru projekta SWiNG. Med temi so bila proizvodna in trgovska podjetja, bolnica, kanton, v projekt je bilo vključenih tudi nekaj najjemenitnejših švicarskih izobraževalnih in svetovalnih inštitucij. Ugotovitve projekta SWiNG so lahko poučne za slovenska podjetja, saj se lahko zgledujemo, kako izpeljati proces obvladovanja stresa, pa tudi, kaj to predstavlja s finančno ekonomskega vidika.

SWiNG je pokazal, da lahko stres zelo naraste, še zlasti, kadar je posledica součinkovanja različnih trajnih obremenitev, npr. kadar vlada velik časovni pritisk, obstaja večja negotovost, kadar se posameznik počuti preobremenjenega, ko je prisotno neustrezno vodenje ali slaba timska kultura.

Proces izvedbe

V samih podjetjih je projekt potekal v treh fazah: začetna faza (usposabljanje poslovodstva), faza analize in faza ukrepov.

Začetnim delavnicam za usposabljanje vodstvenih kadrov je sledila analiza stanja. Za potrebe analize stanja sta Inštitut za delovno medicino (IfA) in Psihološki inštitut Univerze v Bernu izdelala posebno orodje S-Tool, ki omogoča pravočasno **prepoznavanje t.i. vročih stresnih točk**, ustrezno ukrepanje in zasnova preventivnih ukrepov proti stresu. Od 5.000 skupno zaposlenih v osmih podjetjih jih je S-Tool spletni vprašalnik izpolnilo 62%, kar ocenjujem kot zelo dober odziv. Analizi je sledila izvedba ukrepov.



Slika 1: Arhitektura projekta za uporabo SWiNG v podjetjih

Celoten proces je bil podprt s spremljevalnimi ukrepi, sama izvedba tega projekta, ki je potekal v obdobju 2008-2010, pa se je odvijala v **12 korakih**:

- 1) Obsežna analiza obstoječega stanja,
- 2) Opredelitev ciljev in vizije glede obvladovanja stresa,
- 3) Ozaveščanje o potrebi po ukrepanju,
- 4) Koalicija vodij in motivatorjev,
- 5) Komuniciranje,
- 6) Organizacija časa,
- 7) Projektna organizacija in odgovornosti,
- 8) Podpora ljudem, da si pomagajo sami,
- 9) Hitri dobitki in motivacija,
- 10) Prožnost procesov,
- 11) Spremljanje in nadzor in
- 12) Podpora trajnosti spremembam.

Klinika Barmelweid in ABB Turbo Systems

POH (POH, et al, 2010) med drugim poroča, da se je na kliniki Barmelweid s 360 zaposlenimi 25 različnih narodnosti na primer pokazalo, da velik problem predstavlja **pomanjkljivo medsebojno spoštovanje**

med sodelavci. Zaposleni v nekaterih področjih, ki niso imeli enakega priznanja kot drugi, so se počutili frustrirano. Zato so v podjetju spodbudili programe medsebojnega spoznavanja. Stres je povzročal tudi stalen časovni pritisk in pritisk glede zmanjševanja stroškov. Na kliniki izpostavljajo tudi spoznanje, da so zaposleni nekako pričakovali že pripravljene rešitve, brez prevzemanja lastne odgovornosti.

V podjetju ABB Turbo System Ag s 1014 zaposlenimi (leto 2010) so na začetku projekta zabeležili kulturo sodelovanja in visoko stopnjo usmerjenosti k zaposlenim. Glavna problema, zaradi katerih so bili zaposleni pod stresom, pa sta bila negotovost (v začetku 2009 so se začela prva odpuščanja) ter časovni pritisk, saj so imeli v 2008 ogromno naročil. Projekt SWiNG je povečal zavedanje, razumevanje in prepoznavanje stresa, hkrati pa so bile prepoznane tudi pomanjkljivosti S-Tool oz. same študije. Zaposleni in vodstveni kader so začeli o tej temi bolj odprto govoriti, bolj pozorni so postali na relevantne simptome in sprožilce stresa. **Sodelavci, odgovorni za protistresne ukrepe, se redno sestajajo in izmenjujejo izkušnje.** Aktivnosti zastavljene s projektom SWiNG nadaljujejo tudi po zaključku projekta, prav tako še naprej uporabljajo S-Tool.

Na ravni projekta se je delavnic oblikovanja rešitev udeležilo 34% zaposlenih, tečajev obvladovanja stresa 19% zaposlenih, udeležba na šolanju za vodstvene kadre pa je bila 88%. Noben od korakov sam po sebi ni odločilen za uspeh pri preprečevanju stresa, temveč deluje v celotnem paketu.

Obvladovanje stresa se plača

Podjetjem se plača vlagati v preprečevanje stresa, je še ena od ugotovitev projekta SWiNG. Shulte-Abel in Weber navajata, da so **zaposleni, ki doživljajo močan stres, do 10% manj produktivni od sodelavcev z enako obremenitvijo, kar podjetje stane do 6.400 € na leto**, na zaposlenega. V povprečju je 25% udeležencev zmanjšalo stopnjo stresa in povečalo produktivnost. Z ustreznimi ukrepi se je pri s stresom najbolj obremenjenih zaposlenih odsotnost z dela zmanjšala za 1,7 dneva na leto. Povprečno tako v osmih podjetjih na zaposlenega samo zaradi manjše odsotnosti z dela privarčujejo **480 €/leto**. Investicija v ukrepe obvladovanja stresa je v 2,5 leta trajajočem projektu znašala **604 €** na zaposlenega, povprečni letni donos na zaposlenega pa dosegel **156 € na leto**. To pomeni, da se investicija povrne najkasneje v petih letih, pri čemer avtorji raziskave navajajo, da gre za konzervativno oceno. V luči ocen Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, ki donosnost programov promocije zdravja (kar ni isto kot program obvladovanja stresa!) ocenjuje na 2,5-4,8:1 €, je ta podatek nizek. Zanimivo bi bilo raziskati primerljivost podatkov.

Slovenijo čaka veliko dela

V Sloveniji ni veliko podjetij, ki bi k tej problematiki pristopala na tak način, kljub temu, da je odstotek zaposlenih, ki ocenjujejo, da je njihovo zdravje ogroženo zaradi dela, drugi najvišji v EU-27. **45,6% zaposlenih v Sloveniji (EU: 28,6%) namreč meni, da je njihovo zdravje ogroženo zaradi dela.** Najpogostejši razlog je z 37,7% stres. Za dosego pomembnih pozitivnih sprememb, ki bi z vidika 24. in 32. člena ZVZD-1 ne nazadnje zadovoljile tudi inšpektorje za delo, ni nujno pristopiti tako obsežno kot v obravnavanem primeru. Najredkejša dobrina je pravzaprav zavedanje oziroma pripravljenost za ukrepanje.

V času, ko ima zelo veliko zaposlenih občutek, da »nikomur ni mar za njih«, lahko že izvedba kake delavnice v prostorih podjetja naleti na zelo dober odziv.

Na delavnicah namreč opažam, da so številni ljudje pod hudim pritiskom stresa in da so hvaležni za možnost pridobiti večšine sproščanja in obvladovanja stresa. Seveda se z vidika učinkov in donosnosti investicije najbolj plača sistematičen in strokoven pristop. Na švicarskem primeru se lahko marsikaj naučimo tudi glede pasti takšnih programov, ki zmanjšujejo učinke ukrepov: osredotočanje na ukrepe, brez skrbne analize trenutne situacije, nekritična uporaba standardiziranih rešitev, slaba komunikacija in pomanjkanje zaupanja, premalo kapacitet in denarja, premalo vključevanja in sodelovanja. Kot pomemben dejavnik uspeha navajajo tudi to, da mora biti podjetje in menedžment predano projektu.

Gre za proces

Projekt SWiNG ocenjujejo za velik uspeh. Evalvacija na osnovi 12 dejavnikov uspeha je med drugim tudi pokazala, da ni preprostih receptov in rešitev, ki bi ustrezali vsem organizacijam. Zato je soočanje s stresom v podjetjih proces, ki povezuje teorijo in prakso ter ju nenehno nadgrajuje v smislu še boljših rešitev, prilagojenih za posamezno podjetje. Alternativa – vse več izgorelih zaposlenih in izgorelih podjetij, se vse bolj kaže kot nevzdržna in škodljiva.²



dr. Klemen Podjed
Inštitut za produktivnost d.o.o.
spletna stran: produktivnost.si
email: info@produktivnost.si

² Viri:

1. Bettina Schulte-Abel, Lukas Weber: Stressbelastung: Unternehmen haben es in der Hand. HR Today Special 3 (2011); 20-21
2. Bettina Schulte-Abel, Lukas Weber: Aktiv und wirksam gegen Stress. Organisator 12/11-9 (2011); 46-47
3. <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/93>
4. POH - Public and Organizational Health Department, Zürich University et al. SWiNG Project – Final Report of the Evaluation, Zürich, 2011
5. IRI - Inštitut za razvoj in inovacije Ljubljana: Stres ter z njim povezani pojavi, ZSSS in IRI, Ljubljana, 2012

POŽARNA VARNOST

Požarna varnost pri vzdrževalnih delih

Med vzdrževalna dela spada niz opravil, ki se jih izvaja na objektu v času uporabe objekta. Vzdrževalnih del je več vrst, nekatera izmed njih pa lahko za objekt oziroma uporabnike objekta predstavljajo večje tveganje, ki se nanaša tako na izvajalce vzdrževalnih del kot tudi na uporabnike objektov. Vzdrževalna dela lahko predstavljajo nevarnost padcev, mehanskih poškodb, poškodb zaradi sproščanja nevarnih snovi ipd. Nevarnost, ki jo pogosto predstavljajo vzdrževalna dela, je tudi možnost nastanka požara.

Med vzdrževalna dela, ki predstavljajo nevarnost za nastanek požara spadajo vsa dela, kjer se uporablja odprti plamen (uporaba raznih vrst gorilnikov), dela, kjer se uporabljajo kotne brusilke, vrtalniki, feni za vroč zrak in varilni aparati.

Vse naštete naprave lahko med delovanjem oddajajo dovolj energije za vžig gorljivih snovi. Uporaba naštetih naprav je vezana na t. i. vroča dela ali dela s toplotnimi učinki, kot tudi imenujejo te vrste delovnih opravil. Po nekaterih podatkih (zavarovalnice) kar 10% požarov povzročijo prav vroča dela, kot so varjenje, brušenje ipd.

Zaradi požarov pa med in po izvajanju vročih del ne prihaja zgolj zaradi uporabe naprav in orodij, ki lahko povzročijo požar, temveč tudi zaradi pomanjkljivih preventivnih ukrepov, kjer prevladuje požarna straža.

1. Vroča dela

Vroč delo imenujemo delo z odprtim plamenom ali drugim izvorom toplote ali uporabo orodja, pri katerem nastaja iskrenje, kar predstavlja nevarnost za nastanek požara ali eksplozije. Vroč delo ni samo plamensko ali električno varjenje, ampak tudi lotanje, segrevanje

s plamenom plinskega ali bencinskega gorilnika ali z vročim zrakom, brušenje in rezanje z brusnimi in rezalnimi ploščami, vroče lepljenje in drugo. Na splošno lahko ločimo dve vrsti vročih del:

- vroča dela, kjer med delom nastajajo novi viri vžiga (npr. iskrenje),
- vroča dela, kjer zaradi dela samega nastaja nevarnost za nastanek požara ali eksplozije (npr. segrevanje gorljive izolacije pri opravljanju krovskih del).

Nevarnosti pri vročih delih so odvisne od vrste vročih del, materialov, ki se pri tem uporabljajo ali obdelujejo, materialov in snovi v prostoru ali okoli mesta, kjer se izvajajo vroča dela ter od toplote, ki se sprošča med vročimi deli. Tako predstavlja nevarnost prisotnost gorljivih trdnih snovi, vnetljivih tekočin in plinov ter raznih virov vžiga(2).

Tako kot pri gorenju tudi pri vročih delih velja, da do gorenja pride le, če so istočasno v zadostnih količinah oz. koncentracijah prisotni:

- gorljiv material (gorivo),
- oksidacijsko sredstvo (kisik, zrak ali oksidant),
- vir toplote oziroma vžiga.



Slika 1: Vžig papirja s fenom za vroč zrak

Večina gorljivih trdnih snovi je podvržena razkroju že pri približno 250°C. Pri tej temperaturi začnejo npr. iz lesa izhajati prve količine piroliznih plinov. Gorljive trdne snovi se lahko vžgejo pri varjenju, lotanju, brušenju ali npr. rezanju. Nekateri gorljivi trdni snovi (npr. stiropor, polivinil) lahko vžge že nepravilno oz. nepazljivo delo z vročim zrakom, ki ga oddaja fen za vroč zrak (heat gun).

Številne vnetljive tekočine oddajajo hlape v zadostnih koncentracijah že pri sobni temperaturi, nekatere pa že pri temperaturah precej pod sobno temperaturo. Ko pride do vžiga, poteka gorenje hlapov in par ob prisotnosti plamena. Npr. bencin oddaja hlape, ki se lahko vžgejo, pri vseh temperaturah nad -20°C . Hlapi se lahko vžgejo v prisotnosti iskre, ki jo oddaja npr. kotna brusilka.

V primerjavi z gorenjem trdnih in tekočih snovi je gorenje plinov še hitrejši in običajno tudi bolj buren proces. Ko pride do vžiga, poteka gorenje plinov ob prisotnosti plamena. Pri številnih vnetljivih plinih pride lahko ob vžigu do eksplozije. Hlape vnetljivih plinov lahko vžge varjenje, lotanje, brušenje ali npr. rezanje.

Pogost primer požarov zaradi vročih del je vžig bitumna, ki se lahko uporablja pri polaganju hidroizolacije na strehah. Bitumen je proizvod, ki nastane pri destilaciji surove nafte. Hlapi bitumna se vžgejo pri temperaturi okoli 170°C , ki je približno 10-krat nižja od temperature plamena, ki ga oddaja plinski gorilnik. Drug primer nastanka požara zaradi vročih del je vžig trdnih gorljivih snovi, kot so npr. les, iverka, lepenka ali tekstil. Navedeni materiali se vnamejo že pri kratkotrajnem segrevanju na 200°C , pri umetnih snoveh pa so temperature vžiga še nižje, med 150°C in 200°C (2). Za primerjavo naj bo podatek, da je temperatura plamena na plinskem (propan) ali bencinskem gorilniku 1.600°C , na razdalji do $0,3\text{ m}$ od plamena pa je temperatura še vedno okoli 200°C (2).

2. Požari zaradi vročih del

Letno pride zaradi vročih del do več požarov, ki ne povzročijo gnotne škode ali pa je ta zanemarljiva. Uradni statistični podatki (www.sos112.si) kažejo, da je letno v Sloveniji do 40 požarov zaradi vzdrževalnih del (vroča dela) (Slika 2).

Glede na število vseh požarov v Sloveniji (letno je v Sloveniji preko 1500 požarov), znaša delež požarov, ki nastanejo zaradi vzdrževalnih del, do 2,3% (Slika 3).



Slika 2: Število požarov zaradi vzdrževalnih del



Slika 3: Delež požarov zaradi vzdrževalnih del

Med večje požare zaradi vročih del sodita npr. požara v osnovni šoli Podzemelj v Beli krajini in v podjetju Seaway v Zapužah na Gorenjskem (Tabela 1).

Objekt	Datum	Razlog	Napredovanje požara po objektu	Število	Požarnovarnostni ukrepi	Škoda zaradi požara
Osnovna šola Podzemelj	julij 2002	vzdrževalna dela na vodovodni inštalaciji	Ogenj je najprej zajel ostrežje šole, nato pa se je kljub hitremu gašenju gasilcev razširil še na sosednji objekt, v katerem je bila telovadnica.	0	Ni jih bilo	1.700.000 €
Seaway, Zapuže	april 2007	vzdrževalna dela na strehi – varjenje lepenke	Požar se je z ostrejša razširil na celoten objekt	0	Ni jih bilo	10.000.000 €

Tabela 1: Požari zaradi vročih del

Varnost in zdravje na delovnem mestu

Obema požaroma je skupno to, da v objektih ni bilo požarnovarnostnih ukrepov, kot so sistemi za odkrivanje ali gašenje požarov in ločitev objektov v požarne sektorje.



Slika 4: Sanacija požarišča OŠ Podzemelj (vir: PGD Podzemelj)

V obeh objektih so pred nastankom požara potekala vroča dela, požarne straže ni bilo oz. je bila izvajana pomanjkljivo.

3. Izvajanje vročih del in preventivni ukrepi



Na ravni posameznega objekta mora zahteve za vroča dela opredeliti interni požarni red (Pravilnik o požarnem redu Ur. l. RS, št. 52/07 in Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o požarnem redu Ur. l. RS, št. 34/2011 in Uradni list RS, št. 101/2011). Ta mora vsebovati tudi navodila za osebe, ki v objektu občasno opravljajo storitvene ali druge dejavnosti, ki lahko povzročijo požar. Ta navodila morajo vsebovati:

1. organizacijo varstva pred požarom, skupaj z nalogami in odgovornostmi,
2. preventivne ukrepe in postopke za preprečevanje nastanka požara,
3. postopke in naloge v primeru požara,
4. postopke in naloge po požaru.

En izvod navodil morajo dobiti tudi izvajalci del, kar je izredno pomembno. Izvajalci del morajo navodila v celoti razumeti, med izvajanjem vročih del pa jih morajo dosledno izvajati.

Požarna straža predstavlja fizično izvajanje požarno-preventivnih postopkov pred, med in po večjih javnih prireditvah, izvajanju vročih del oz. aktivnosti, ki lahko povzročijo požar in se izvajajo v prostoru, ki za to ni posebej prilagojen. Požarno stražo je treba izvajati povsod tam, kjer obstaja velika nevarnost za nastanek požara ali eksplozijo in v objektih, kjer se zadržuje veliko število oseb. Zahteve za izvajanje požarne straže opredeljuje Zakon o varstvu pred požarom (Ur. l. RS, št. 3/2007 – UPB-1) in Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o varstvu pred požarom (Ur. l. RS, št. 83/2012).

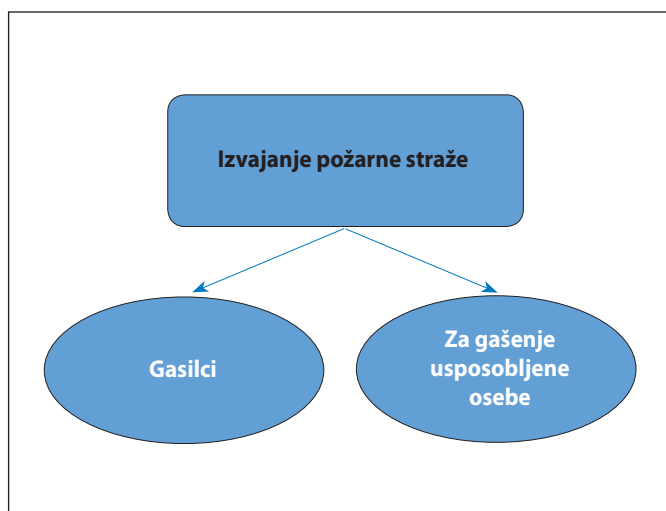
Glede na določila 37. člena omenjenega zakona mora požarno stražo organizirati:

- kdor pretaka količine nad 10 m³ lahko vnetljivih snovi in gorljivih plinov;
- kdor vari, uporablja odprt plamen ali orodje, ki pri uporabi proizvaja iskre, v prostoru, ki je nevaren za požar in ni posebej prilagojen za ta opravila;
- prireditelj javnega shoda ali prireditve, na kateri je nevarnost, da izbruhne požar ali pride do eksplozije;
- lokalna skupnost v sodelovanju z lastniki oziroma upravljavci gozdov ali drugih zemljišč, ko je razglašena povečana nevarnost požarov v naravnem okolju.

Požarno stražo lahko opravljajo le gasilci v skladu z zakonom, ki ureja gasilstvo (Zakon o gasilstvu, Uradni list RS, št. 113/2005-UPB1), v primerih iz 1. in 2. točke prejšnjega odstavka pa tudi za gašenje usposobljene osebe, če ne gre za opravljanje del v objektih z najmanj srednjo do povečano požarno ogroženostjo ali v objektih, v katerih se zbira več kot 100 ljudi.

Pravilnik o usposabljanju in pooblastilih za izvajanje ukrepov varstva pred požarom (Uradni list RS, št. 32/2011 in 61/2011) podaja dodatne zahteve za usposabljanje oseb, ki lahko izvajajo požarno stražo (za gašenje usposobljene osebe) ter splošne pogoje, kdo na ravni podjetja lahko izvaja naloge požarne straže.

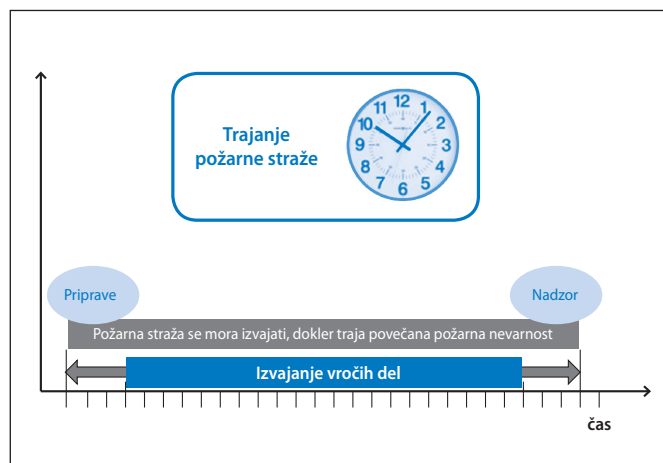
To so lahko osebe, ki so polnoletne in nimajo psihofizičnih ali drugih omejitev, ki bi jih omejevale pri opravljanju operativnih gasilskih nalog požarne straže.



Slika 5: Izvajalci požarne straže

Zakon o varstvu pred požarom (Ur.l. RS, št. 3/2007 – UPB 1) v 37. členu navaja:

Požarna straža se mora izvajati, dokler traja povečana požarna nevarnost.



Slika 6: Trajanje požarne straže

Časovna opredelitev požarne straže je odvisna od nevarnosti, ki jih predstavlja izvajanje vročih del. Minimalen čas, ko naj požarna straža ostane na delovišču je vsaj še 30 minut po zaključku izvajanja vročih del.

Za varno izvajanje vročih del so potrebni preventivni ukrepi, katerih pomen je v:

- izboru ustreznega postopka za izvajanje vročih del,
- organizaciji dela,
- pripravi delovišča ter
- izboru in izvajanju ustreznih preventivnih ukrepov.

Preventivni ukrepi obsegajo **organizacijske** (zadolžitve, organizacija dela, priprava in izdaja dovoljenja za izvajanje vročih del, varnostne razdalje ipd.) in **tehnične** ukrepe (namestitve začasnih predelnih sten, sistemi za gašenje ipd.). Ukrepi morajo biti prilagojeni prostoru, vrsti opravila in požarnim nevarnostim.

Pred vročimi deli:

- izbor ustreznega postopka vročih del,
- organizacija dela,
- priprava delovišča,

- izbor in priprava ustreznih preventivnih ukrepov,
- izdaja dovoljenja za izvajanje vročih del.

Med vročimi deli:

- ustrezni postopki za izvajanje vročih del,
- izvajanje izbranih preventivnih ukrepov,
- nadzor nad vročimi deli v prostoru, kjer se vroča dela izvajajo in po potrebi tudi v sosednjih prostorih.

Po vročih delih:

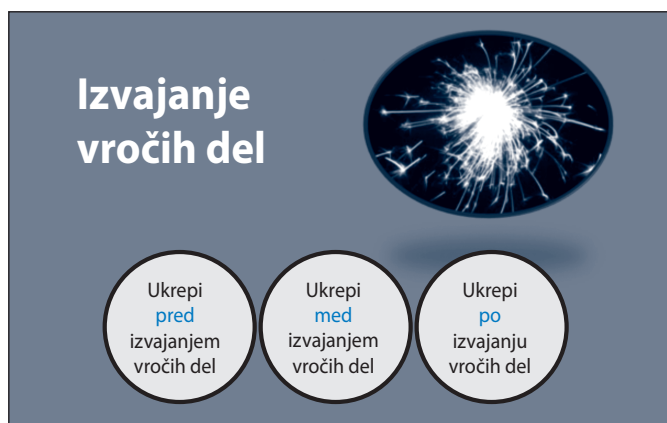
- pregled prostora in objekta neposredno po končanju vročih del,
- nadzor prostora določen čas po vročih delih.

Izredno pomembni, a žal redko izvajani, so preventivni ukrepi pred vročimi deli. Ti ukrepi obsegajo med drugim pripravo delovišča, izbor ustreznih preventivnih ukrepov in opredelitev organizacijskih ukrepov.

Priprava delovišča obsega naloge, ki so vezane na fizično ureditev delovišča: pregled prostora, umestitev delovišča v objekt ali okolje, določitev poti umika, postavitve oznak, pregled virov za oskrbo z vodo za gašenje, gasilnikov, požarnih odej ipd.

Varnost in zdravje na delovnem mestu

Izbor in izvajanje ustreznih preventivnih ukrepov zajema izbor in pripravo primernih preventivnih postopkov za izvajanje del, določitev varnostnih razdalj, določitev mest za gasilna sredstva, postavitve požarne straže ipd.



Slika 7: Ukrepi ob izvajanju vročih del

Organizacijski **ukrepi pred** izvajanjem vročih del:

- ocena nevarnosti za nastanek požara ali eksplozije na delovišču;
- dovoljenje za izvajanje vročih del;
- skrb, da bodo vsi delavci, ki bodo izvajali vroča dela ali požarno stražo vedeli naslov delovišča, kontaktne podatke odgovornih oseb in telefonske številke za klic v sili;
- pregled prostorov okoli delovišča za vroča dela, organiziranje požarne straže tudi v okoliških obratih, če je to potrebno in zahtevano;
- določitev varnostnih razdalj med mestom vročih del in gorljivimi snovmi v prostoru.

Pregled prostora in objekta neposredno po koncu vročih del je vedno potreben, saj lahko v prostoru ostanejo žareči ostanki, ki bi lahko zanetili požar.

Če je zaradi vrste del in oblike ter namembnosti prostora potrebno, je treba prostor in sosednje prostore nadzirati še določen čas po vročih delih.

Organizacijski ukrepi po izvajanju vročih delih:

- pregled delovišča in sosednjih obratov;
- sporočilo izdajatelju dovoljenja za izvajanje vročih del, da so vroča dela končana;

- nadaljevanje požarne straže na delovišču in sosednjih obratih po končanih vročih delih, če je to potrebno; trajanje neprekinjenega izvajanja požarne straže naj bo definirano v dovoljenju za vroča dela;
- pospravljanje opreme (plinskih jeklen, gorilnikov ipd.), ki je bila uporabljena pri vročih delih, na za to določeno varno mesto.

Tehnični ukrepi po izvajanju vročih del:

- vklop izklopljenih sistemov za odkrivanje in gašenje požarov.

4. Zaključek

Nevarnosti pri vročih delih so odvisne od vrste vročih del, materialov, ki se pri vročih delih uporabljajo ali obdelujejo, materialov in snovi v prostoru ali okoli mesta, kjer se izvajajo vroča dela, ter toplote, ki se sprošča med vročimi deli. Tako predstavlja nevarnost prisotnost gorljivih trdnih snovi, vnetljivih tekočin in plinov ter raznih virov vžiga. Statistični podatki kažejo, da je požarov zaradi vročih del od 2 - 10% vseh požarov. Pregled večjih požarov po Sloveniji, do katerih je prišlo v zadnjih 10 letih, pokaže, da zaradi vročih del nastajajo tudi katastrofalni požari s škodo, ki presega milijon evrov. Večjo varnost je pri vročih delih mogoče doseči med drugim tudi s stalnim izobraževanjem in usposabljanjem, pri katerem imajo največ izkušenj v skandinavskih državah.³

dr. Aleš Jug

Univerza v Ljubljani

Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo

Oddelek za tehniško varnost

³ Viri:

1. Hot work safety guidelines 2011, The Federation of Finnish Financial Services
2. Projektna naloga: Preventivni ukrepi varstva pred požarom pri izvajanju vročih del – Priročnik za izvajanje vročih del, SZPV, Ljubljana, 2008
3. CFPA Guideline, št. 12/2006: Fire Safety Basics for Hot Work Operatives, CFPA, 2006
4. CTIF Fire prevention commission meeting minutes, Bled, 2011, <http://www.ctif.fi/index.jsp?pid=215,07.09.2011>
5. Jug A., Večji požari v Sloveniji, do katerih je prišlo zaradi vročih del, Okrogla miza: Vročična dela – kako zmanjšati število požarov in požarno škodo?, SZPV, Ljubljana, 2011

SODNA PRAKSA

Odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca zaradi kršitve obveznosti

*Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Ljubljana
Pdp 311/2012, odločitev z dne 3. 4. 2012*



Tožnik je na sodišče prve stopnje podal zahtevek za razveljavitev redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, prav tako pa tudi zahtevek za ugotovitev, da tožniku delovno razmerje ni prenehalo s potekom 30-dnevnega odpovednega roka po vročitvi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, temveč traja z vsemi pravicami iz delovnega razmerja, ter zahtevek, da se toženi stranki naloži, da tožnika pozove nazaj na delo, ki ga je opravljal pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, z vsemi pravicami iz delovnega razmerja. Sodišče je oba zahtevka zavrnilo, poleg njiju pa je zavrnilo tudi zahtevek, da se toženi stranki naloži, da tožnika za čas nezakonitega prenehanja delovnega razmerja prijavi v zdravstveno, invalidsko in pokojninsko zavarovanje, ter mu za čas, ko ni bil v delovnem razmerju, obračuna plačo, ki bi jo prejemal, če bi delal, skladno s pogodbo o zaposlitvi in mu po odvedbi prispevkov in davkov, ki se plačujejo od plače, plača neto zneske plač, skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi. Sodišče je tudi odločilo, da tožnik sam nosi svoje stroške postopka.

Zoper navedeno sodbo se je tožnik pritožil iz vseh treh pritožbenih razlogov, navedenih v 1. odstavku 338. člena Zakona o pravnem postopku.⁴

Tožena stranka je v odgovoru na pritožbo v celoti nasprotovala pritožbenim navedbam in predlagala, da pritožbeno sodišče pritožbo zavrne kot neutemeljeno in potrdi izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje.

Drugostopenjsko sodišče je odločilo, da pritožba tožnika ni utemeljena. Po stališču drugostopenjskega sodišča je

⁴ (ZPP, Ur. l. RS, št. 26/99 s spremembami)

sodišče prve stopnje pravilno in popolno ugotovilo vsa odločilna dejstva. Tožnik, ki je opravljal delo varnostnika na objektu X je bil ob kontroli dne 13. 11. 2010 **oblečen v zasebne hlače, namesto v predpisane službene hlače**, zaradi česar mu je tožena stranka 19. 11. 2010 izdala pisno opozorilo na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja, katerega je tožnik prejel 3. 12. 2010. Nadalje je bilo ob kontroli 4. 5. 2011 ugotovljeno, da **se tožnik ni nahajal na svojem delovnem mestu**, da ga je zapustil brez nadzora in dovoljenja nadrejenih in da se na delovno mesto **ni vrnil niti po 50 minutah, ko ga je tam čakal kontrolor**. Prav tako je bilo pravilno ugotovljeno dejstvo, da tožnik dne 10. 5. 2011 ob kontroli na delovnem mestu na objektu X ni nosil varnostne čelade in tudi ne predpisane majice. Zaradi omenjene kršitve ga je tožena stranka z dopisom z dne 13. 5. 2011 povabila na zagovor in mu podala pisno obdolžitev v postopku redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Dne 6. 6. 2011 je tožnik pred direktorjem tožene stranke podal zagovor, tožena stranka pa mu je 17. 6. 2011 podala redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Pritožbeno sodišče v sodbi utemeljuje, da s tem ko sodišče prve stopnje ni zaslišalo priče A.C. ni podana nobena bistvena kršitev določb pravnega postopka, kot je v pritožbi navajal tožnik. Zaradi neizvedbe predlaganega dokaza je lahko podana bistvena kršitev določb pravnega postopka iz 1. odstavka 339. člena ZPP v zvezi z 2. odstavkom 287. člena ZPP. Slednji določa, da senat zavrne predlagane dokaze, za katere misli, da niso pomembni za odločbo in v sklepu navede, zakaj jih je zavrnil. Sodišče prve stopnje je ravnalo v skladu s to določbo, saj je senat na zadnjem naroku za glavno obravnavo sprejel sklep, da se drugi predlagani dokazi zavrnejo kot nepotrebni. Tudi sicer izpoved tožnikove matere o tem, kaj je opazila v zvezi s tožnikovimi oblačili, ne more biti odločilno dejstvo v tem sporu, zato neizvedba tega dokaza ni mogla vplivati na pravilnost oz. popolnost ugotovljenega dejanskega stanja.

Zmotno je tudi tožnikovo prepričanje, da bi bil dolžan nositi čelado na gradbišču le v primeru, če bi tožena

stranka izkazala, da mu je bilo vročeno obvestilo, v katerem operativni vodja varovanja obvešča vse varnostnike, ki varujejo gradbišča, da je na varovanem območju obvezna uporaba zaščitne opreme, ki so jo zadolžili. Sicer pa je tožnik, zaslišan kot stranka tudi sam izpovedal, da „če si šel okoli gradbišča, si nujno moral imeti čelado“, zato je prvostopenjsko sodišče ustrezno zaključilo, da se je **tožnik zavedal dolžnosti, da bi moral nositi čelado.**

Od vsakega povprečnega človeka, ne le od tistega, ki na gradbišču opravlja delo, se pričakuje zavedanje o tem, da je na gradbišču potrebno nositi čelado. Tožnik je povsem neprepičljivo poskušal prikazati, da takrat, ko ga je pričla A.B. dobil brez čelade na glavi, ni bil na gradbišču. Ne le, da je pričla A.B. to prepričljivo zanikala, tudi sam tožnik je omenjeni priči rekel, da prihaja z obhoda po gradbišču, prav tako pa je tudi v tožbi navajal, da je tistega dne na delovnem mestu nosil čelado in da jo je le za trenutek odložil. Vsekakor je nepomembno dejstvo, ali je gradbišče tistega dne obratovalo, to je ali so na njem bili gradbeni delavci. Izpovedbe prič o tem, da je na gradbišču potrebno nositi čelado, so povsem v skladu s predpisi, ki urejajo delo na gradbiščih, zato je neutemeljeno pritožbeno sklicevanje, da tožnik ni bil dolžan nositi čelade, ker tožena stranka ni izdelala varnostnega načrta v skladu z določbami Uredbe o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih premičnih gradbiščih.⁵ **Tožnik je čelado dobil zaradi dela na gradbišču, zato bi jo takrat, ko je opravljal obhod po gradbišču, tudi moral nositi.**

Pritožbeno sodišče nasprotno kot tožnik meni, da je za odločitev v tem sporu povsem nebitveno, ali je na službenih hlačah logotip tožene stranke ali ne, saj je tožnik službene hlače dobil, a vanje ob službeni kontroli ni bil oblečen. V pisnem zagovoru je tožnik glede kršitve z dne 13. 11. 2010 navajal zgolj to, da je bil oblečen v ustrezne hlače, češ da na hlačah ni oznake oz. logotipa tožene stranke, šele v sodnem postopku pa je začel zatrjevati, da naj bi bile službene hlače zamazane zaradi driske. Sodišče zavrača tožnikove navedbe, da pogodba o zaposlitvi ni vsebovala zahteve po nošenju službene obleke, saj pogodba o zaposlitvi, ki jo je sodišču predložil tožnik, kot kršitev delovne obveznosti, za katero delodajalec lahko

vedno odpove pogodbo o zaposlitvi, navaja opuščanje službene obleke na delovnem mestu ter malomarno uporabo le-te, če jo je delavec dolžan nositi. **Obveznost nošenja delovne obleke izhaja tudi iz določbe 51. člena Zakona o zasebnem varovanju**⁶ in 61. člena Zakona o zasebnem varovanju⁷ – 1,⁷ ki sta veljala v spornem obdobju. Sodišče navedbam tožnika, zakaj dne 10. 5. 2011 ni nosil službene majice ne polaga nikakršne vere, saj je tožnik najprej navajal, da majice ni nosil, ker se je sušila, nato pa je zatrjeval, da je imel na sebi svojo majico in čez njo službeno majico, kar pa je pričla A.D., ki je tistega dne opravljal kontrolo, odločno zanikal. Tožnik je bil po mnenju pritožbenega sodišča tudi povsem neprepičljiv glede zagovora, zakaj dne 4. 5. 2011 ni bil prisoten na delovnem mestu. Bistveno je, da tožnik svojega delovnega mesta ne bi smel zapustiti, ne da bi bili o tem obveščeni njegovi nadrejeni, saj bi le v tem primeru lahko zagotovili nadomestilo, glede na to da varovano območje ne sme ostati brez varovanja. V delodajalčevem navodilu za delo je bilo namreč izrecno določeno, da delavec delovnega mesta ne sme zapustiti brez ustreznega dovoljenja vodje in da lahko svoje delovno mesto zapusti šele, ko je priskrbljena njegova zamenjava.

Kot nadalje ugotavlja pritožbeno sodišče je bila tudi uporaba materialnega prava s strani prvostopenjskega sodišča pravilna, ko je štelo, da je bil izpolnjen v 1. odstavku 83. člena Zakona o delovnih razmerjih⁸ določen pogoj za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Po tej določbi je redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga možno podati le, če je bil delavec največ eno leto pred tem pisno opozorjen na izpolnjevanje obveznosti in možnosti odpovedi, če bo ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja. Glede na to, da je tožnik 3. 12. 2010 prejel pisno opozorilo iz 1. odstavka 83. člena ZDR, da je dejansko storil kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, ki se mu je v tem opozorilu očitala ter da je bila redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga podana 17. 6. 2011, je potrebno ugotoviti, da je tožena stranka pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v celoti ravnala tako, kot od nje zahteva ZDR v skladu s 1. odstavkom 83. člena.

⁶ (ZZasV, Ur. l. RS, št. 126/2003)

⁷ (ZZasV-1, Ur. l. RS, št. 17/2011)

⁸ (ZDR, Ur. l. RS, št. 42/2002 s spremembami)

⁵ (Ur. l. RS, št. 83/2005)

Tožena stranka je povsem ustrezno izpolnila tudi svoje obveznosti iz 2. in 3. odstavka 83. člena ZDR glede zagotovitve pravice do zagovora pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, saj je tožniku omogočila zagovor v razumnem roku, tožnik se je tega zagovora tudi udeležil in podal svoj pisni zagovor. V pisnem vabilu na zagovor je bil naveden obrazložen razlog, zaradi katerega je delodajalec nameraval odpovedati pogodbo o zaposlitvi, datum, ura in kraj zagovora.

Materialno pravo je bilo pravilno uporabljeno tudi glede zaključka prvostopenjskega sodišča, da zgoraj ugotovljene kršitve delovnih obveznosti pomenijo kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja v smislu določbe 3. alineje 1. odstavka 88. člena ZDR, ki kot razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavca s strani delodajalca določa kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (krivdni razlog). Čeprav zakon uporablja izraz nošenje delovne obleke, tožnikova pogodba o zaposlitvi pa izraz službena obleka, je iz predmetne pogodbe jasno razvidno, da je nošenje delovne obleke pogodbeno in delovna obveznost, prav tako pa je potrebno opredeliti tudi dolžnost nošenja čelade na gradbišču, saj je **delavec dolžan izpolnjevati navodila delodajalca glede varnosti na delu**. Povsem jasno je tudi, da iz pogodbe o zaposlitvi izhaja, da je neopravičeno zapuščanje delovnega mesta med delovnim časom opredeljeno kot kršitev pogodbene obveznosti za kar je lahko podana odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca.

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani tožene stranke je bila po mnenju pritožbenega sodišča podana zakonito, saj so bile ugotovljene kršitve pogodbene oz. druge obveznosti iz delovnega razmerja, ki predstavljajo resen in utemeljen razlog za podano odpoved.

Glede na to, da po ugotovitvah pritožbenega sodišča s pritožbo uveljavljani razlogi niso bili podani, prav tako tudi ne razlogi, na katere pritožbeno sodišče pazi po uradni dolžnosti, je sodišče na podlagi 353. člena ZPP pritožbo zavrnilo kot neutemeljeno in potrdilo izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje.

Neti Rakovac, univ. dipl. prav.

Spor med delodajalcem in delavcem – kako ga rešiti?

Vložitev tožbe v delovnopravnih razmerjih je na prvi pogled pogosto edina mogoča rešitev v primeru konflikta na delovnem mestu. Pri sporih v delovnih razmerjih je največkrat pomanjkanje komunikacije oziroma nesporazum med strankama srž problema, zato bi bila v nekaterih primerih **bolj priporočljiva rešitev alternativno reševanje delovnih sporov v obliki mediacije**, kjer bi mediator kot nevtralna oseba, pomagal strankama v sporu razjasniti in razumeti stališča obeh strani in najti skupne interese, kar bi pogosto lahko vplivalo pozitivno na nadaljnje delovno razmerje.⁹

Nesodno reševanje sporov, kot je med drugim tudi mediacija ima številne prednosti, ki so v današnji praksi premalo poudarjene.

Največja prednost takšnega postopka je predvsem v tem, da stranki sami oblikujeta rešitev spornega razmerja, katero lahko nato kot sporazum zapišeta v obliki notarsko izvršljivega zapisa, **kot sodno poravnava ali poravnava pred arbitražo**, kar omogoča tudi neposredno sodno izvršljivost takega sporazuma. Prednost alternativnega reševanja delovnopravnih sporov je tudi v tem, da lahko ob glavnem problemu stranki uredita tudi druga morebitna vprašanja njunega razmerja, glede katerih sodišče za reševanje ni pristojno. V primeru, da se stranki ne sporazumeta in ugotovita, da nadaljevanje delovnega razmerja ni mogoče, je v primeru spora izjemnega pomena za obe stranki, da se le-ta reši **čim hitreje in s čim manj stroški**.

Dolgoletne tožbe zagotovo niso v korist nobeni od strank, posebej ne delodajalcu, saj sodišče pogosto ob ugotovitvi, da je prišlo do nezakonitega prenehanja delovnega razmerja delodajalcu naloži plačilo vseh zamujenih plač delavcu skupaj z zamudnimi obrestmi ter stroške postopka, ki so pogosto izjemno visoki.

⁹ V letu 2011 so predstavniki delodajalskih in delojemalskih organizacij, sooblikovali in podpisali Pismo o nameri o oblikovanju »Centra socialnih partnerjev za alternativno reševanje delovnih sporov« (Vir:Pet razlogov za nesodno reševanje delovnopravnih sporov v okviru posebne centra, Pravna praksa, 2011, št. 21, str. 16).

Varnost in zdravje na delovnem mestu

Omenjenim posledicam in javnosti spora se stranki lahko izogneta le v primeru mirnega reševanja spora. Pogosto je delavec kot šibkejša stranka delovnopравни razmerja tisti, ki zavrača alternativno reševanje delovnega spora pred vložitvijo tožbe, kot tudi kasnejšo mediacijo, ki mu je ponujena v okviru sodišču pridružene mediacije.¹⁰ Največji razlog za tak odpor je verjetno strah pred neuspehom in prepričanje, da bi na sodišču lahko dobil več. Pri tem je nujno pripomniti, da tudi v postopku mediacije pravice delavcev ščitijo kogentne določbe delovnopravne zakonodaje in se jih ne da obiti niti z dogovorom obeh strank.

Kako pravilno ravnati v primeru, ko pride do tožbe, preberite v naslednji številki vestnika Varnost in zdravje na delovnem mestu.

Neti Rakovac, univ. dipl. prav.

¹⁰ V Sloveniji imamo med alternativnimi načini reševanja sporov (ARS) razvito zlasti mediacijo, katero so k nam prinesli sodniki in začeli s sodišču pridruženimi programi leta 2001. Od leta 2009 imamo Zakon o alternativnem načinu reševanja sodnih sporov (ZARSS) in ker je Slovenija članica EU, velja tudi Direktiva 2008/52/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 21. maja 2008 o nekaterih vidikih mediacije v civilnih in gospodarskih zadevah, ki jo je Slovenija prenesla v domače pravo z Zakonom o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (ZM-CGZ). Tako so mediacije postale učinkovit način mirnega reševanja sporov na sodišču prve stopnje, pri Višjem sodišču v Ljubljani pa je od leta 2009 tudi Oddelek za ARS (Vir: Sodniki mediatorji spreminjajo predstavo ljudi o pravniškem poklicu, Pravna praksa, 2011, št. 13, str. 22)

VI SPRAŠUJETE, B.S.M.D. d.o.o. ODGOVARJA

Kakšne so zahteve za toplotno udobje zaposlenih in ustrezno razsvetljava na delovnih mestih?



Splošne zahteve glede urejenosti delovnih mest določa Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (Uradni list RS, št. 89/99, 39/05). Podrobneje pa so te določene še v standardih, ki se nanašajo na posamezno obravnavano področje.

Glede temperature v delovnih prostorih Pravilnik določa, da mora delodajalec zagotoviti, da temperatura zraka

v delovnih prostorih med delovnim časom ustreza fiziološkim potrebam delavcev, glede na naravo dela in fizične obremenitve delavcev pri delu. Izjema so hladilnice, kjer se upošteva kriterije za delo v mrazu.

Pravilnik tako določa, da temperatura zraka v delovnih prostorih ne sme presegati 28 °C. Izjema pri tem pravilu so le vroči delovni prostori, kjer temperatura zraka lahko preseže 28 °C. Vendar mora v tem primeru delodajalec poskrbeti, da temperatura zraka v pomožnih prostorih, torej hodnikih in stopniščih, ki so v povezavi z vročimi delovnimi prostori, ni višja od 20 °C.

Za podrobnejše pogoje glede toplotnih razmer pa je potrebno upoštevati določila standarda SIST EN ISO 7730. Ta denimo za lahko in srednje težko delo ter pretežno sedeče in stoječe delo priporoča naslednje parametre toplotnega ugodja:

OGREVALNA SEZONA

- temperatura (22 °C +/- 2°C)
- razlika temperatur merjenih na višini 1,1 m in 0,1 m mora biti manj kot 3 °C
- temperatura tal mora biti med 19 °C in 26 °C
- relativna vlažnost mora biti med 30% in 70%
- gibanje zraka do max 0,1 m/s pri 20 °C in do max 0,5 m/s pri 26 °C

POLETNE RAZMERE

- temperatura (24,5 °C +/- 1,5°C)
- razlika temperatur merjenih na višini 1,1 m in 0,1 m mora biti manj kot 3 °C
- temperatura tal mora biti med 19 °C in 26 °C
- relativna vlažnost mora biti med 30% in 70%
- gibanje zraka do max 0,1 m/s pri 20 °C in do max 0,5 m/s pri 26 °C

Kadar delodajalec delovni prostor prezračuje s prezračevalno ali klimatsko napravo Pravilnik določa tudi zahteve glede relativne vlažnosti dovedenega zraka. Tako mora delodajalec zagotoviti, da v prostor dovaja zrak s takšnim odstotkom relativne vlažnosti, ki zagotavlja delavcem

udobje pri delu. Predpisana relativna vlažnost dovedene- ga zraka je odvisna od temperature in mora biti v skladu s sledečimi zahtevami:

- 80% pri temperaturi zraka, ki je enaka ali nižja od 20 °C,
- 73% pri temperaturi zraka, ki je enaka ali nižja od 22 °C,
- 65% pri temperaturi zraka, ki je enaka ali nižja od 24 °C,
- 60% pri temperaturi zraka, ki je enaka ali nižja od 26 °C,
- 55% pri temperaturi zraka, ki je enaka ali nižja od 28 °C.

Seveda moramo omeniti še razsvetljavo na delovnih mestih. Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (Uradni list RS, št. 89/99, 39/05) določa, da mora delodajalec zagotoviti, da so delovni prostori podnevi praviloma osvetljeni z naravno svetlobo. To mora biti izvedeno tako, da se zagotovi osvetljenih delovnih mest v skladu s standardi in delavcem vidni stik z okoljem. S tem v zvezi velja omeniti še zahtevo Pravilnika, da mora velikost površin za osvetljevanje delovnih mest z naravno svetlobo v posameznem delovnem prostoru mora znašati najmanj 1/8 talne površine prostora.

Zahteve glede naravne razsvetljave pa seveda ne veljajo za delovne prostore, v katerih obratovalne razmere dnevne svetlobe ne dopuščajo. Prav tako ne veljajo za prodajne prostore, skladišča in podobne prostore, če ležijo pod zemeljskim nivojem in za delovne prostore s talno površino nad 2.000 m², če imajo svetlobne jaške.

Delodajalec mora zagotoviti tudi opremljenost delovnih mest z ustrezno umetno razsvetljavo. Osvetljenost delovnih mest, ki jo zagotavlja umetna razsvetljava, mora ustrezati vidnim zahtevam delavcev pri delu na teh delovnih mestih. Za izpolnjevanje teh zahtev mora delodajalec upoštevati določila slovenskih standardov za razsvetljavo na delovnih mestih, tj. standarda SIST EN 12464-1.

Na stalnih delovnih mestih mora glede na določila Pravil- nika znašati osvetljenost najmanj 200 lx. Delovna mesta, na katerih delavci opravljajo dela z večjimi vidnimi zah- tevami, pa mora delodajalec opremiti z dodatno lokalno razsvetljavo. Vsekakor pa mora pri načrtovanju razsvetlja- ve upoštevati zahteve prej omenjenega standarda.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu ZVZD-1 (Uradni list RS, št. 43/11) v 19. členu določa obveznost delodajalcev, da z obdobjimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja pre- verja ustrezne delovne razmere. V ta sklop spadajo tudi me- ritve toplotnih razmer in osvetljenosti. Tako mora delodaja- lec poskrbeti, da so v delovnih prostorih na delovnih mestih opravljene ustrezne meritve, ki jih lahko opravi pravna ose- ba ali samostojni podjetnik, ki od ministrstva, pristojnega za delo, dobi ustrezno dovoljenje za opravljanje teh nalog.

Vsebina Pravilnika o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih je žal preobširna, da bi si na tem mestu ogledali vse zahteve v zvezi s toplotnim udobjem in razsvetljavo na delovnih mestih. Seveda pa je ta pravilnik prosto dosegljiv na spletnih straneh Uradnega lista RS in je obvezno čtivo za vse delodajalce. Ne le zaradi zagotavljanja spoštovanja zakonskih določil, pač pa tudi zato, da bi svojim zaposlenim zagotovili optimalne delov- ne pogoje in dobro počutje na delovnih mestih. Zelo pomembno je tudi, da se zahteve tega pravilnika upošteva že pri načrtovanju in postavitvi delovnih mest, saj je naknadno usklajevanje navadno dražje in tudi težje izvedljivo.

Primož Obolnar, dipl. var. inž.

**B.S.M.D.**
PODJETJE ZA VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU
spletna stran: www.bsmd.si
e-mail: info@bsmd.si

VARNOST IN ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU – Novosti iz zakonodaje in primeri dobre prakse

Izdaja založba VERLAG DASHÖFER, založba d.o.o., Dunajska cesta 21, 1000 Ljubljana. Tel. št.: 01/434 55 90, faks. št.: 01/434 55 94, e-mail: info@dashofer.si/ www.dashofer.si/
Copyright © 2004–2013 by DASHÖFER HOLDING, Ltd. & VERLAG DASHÖFER, založba d.o.o./ Strokovna urednica: Kristina Suhadolnik, email: kristina.suhadolnik@dashofer.si
Slika na naslovnici: Simon Sanda, Editor Studios Maribor/ Oblikovanje: Grafične storitve Ekars/ Tisk: Tiskarna Premiere d.o.o. / Izhaja: enkrat mesečno/ Cena: 138 EUR predplačilo letna naročnina + DDV, poštnina in stroški pakiranja/ Predplačilo za vestnik velja za obdobje 12 mesecev od datuma vašega naročila. Naročilo za naslednje obdobje ni potrebno podaljšati, ker se podaljša samodejno za naslednjih 12 mesecev. Naročnino na vestnik je mogoče odjaviti samo pisno, najpozneje 6 tednov pred potekom letnega predplačila./ Vestnik lahko naročite na naslovu redakcije./ Vestnik in vsi prispevki ter ilustracije so zaščiteni z zakonom o avtorskih in sorodnih pravicah. Njihova uporaba je brez dovoljenja založbe – z izjemo po zakonu dovoljenih primerov – prepovedana. Brez predhodnega pisnega dovoljenja založbe je prepovedana reprodukcija vestnika in njegovih delov v kakršnikoli obliki (tisk, fotokopiranje, elektronske ali druge reprodukcijske oblike) in tudi shranjevanje, predelava ali širjenje z uporabo elektronskih off-line ali on-line sistemov./ Za točnost prispevkov odgovarjajo avtorji./ Redakcija posreduje odgovore na vprašanja naročnikov./ Odgovore na vprašanja naročnikov pošiljamo v 4 tednih./ Nekateri odgovori bodo objavljeni v naslednjih izdajah vestnika. ISSN 2232-5808



VERLAG DASHÖFER, založba d.o.o.

Dunajska cesta 21, 1000 Ljubljana

Tel.: 01 / 43 45 590

Faks: 01 / 43 45 594

e-mail: info@dashofer.si

www.dashofer.si