

Obvestila št. 04-2020

Pravica odkloniti delo zaradi skrbi za svoje zdravje

Ali ima delavec pravico odkloniti delo zaradi skrbi za svoje zdravje, če delodajalec sprejme in izvaja ustrezne ukrepe v zvezi z varnim in zdravim delom?

Epidemija koronavirusa je dodobra spremenila naš vsakdan. Ukrepi, ki se sprejemajo z namenom, da se širjenje virusa omeji, nas na vsakem koraku nenehno opozarjajo, naj ostanemo doma. Poslovanje podjetij je posledično močno okrnjeno, oteženo. Številna so bila primorana delo začasno povsem zaustaviti. Delavce napotujejo na čakanje, nekaterim odrejajo delo od doma, dajejo jim možnost koriščenja letnega dopusta. Nekatera, predvsem proizvodna podjetja pa te možnosti nimajo. Delo, s tem pa tudi potreba po delavcih v številnih obratih ostaja. Podjetja, ki s poslovanjem nadaljujejo, se soočajo s pritiski javnosti in nemirov svojih zaposlenih, ki v skrbi za svoje zdravje dvomijo v pravilnost odločitve svojih delodajalcev. Zastavlja se torej ključno vprašanje, in sicer ali ima delavec pravico, da delo v takšnih razmerah odkloni. Odgovor na vprašanje s pomočjo zakonodaje in sodne prakse iščemo v tem prispevku.

Uvodoma je treba izpostaviti, da je temeljna obveznost delavca iz delovnega razmerja, da opravlja delo, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec je dolžan delavcu to delo zagotoviti, dolžan pa je poskrbeti tudi za varne delovne razmere, v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev, kakor tudi ukrepe v zvezi z varnim in zdravim delom, podrobneje ureja Zakon o varnosti in zdravju pri delu, na vsebino katerega napotuje že sam Zakon o delovnih razmerjih. ZVZD-1 določa obveznost delodajalca, da sprejme pisno oceno tveganja in izjavo o varnosti, v kateri (med drugim) oceni tveganja, ki so jim lahko delavci na posameznem delovnem mestu izpostavljeni, ter določi ukrepe za zmanjšanje nesprejemljivih tveganj. Situacija, v kateri smo se znašli, v ocenah tveganja praviloma ni predvidena, kar pomeni tudi, da v njej določeni ukrepi za obvladovanje trenutne situacije niso zadostni. Delodajalci so zato na podlagi uredb in navodil s strani Vlade Republike Slovenije dolžni sprejemati dodatne ukrepe, s katerimi v največji meri zagotavljajo varne delovne pogoje za zaposlene. Na drugi strani pa obstaja dolžnost delavcev, da te ukrepe spoštujejo in jih izvajajo.

Nadalje lahko ugotovimo, da ima delavec na podlagi drugega odstavka 52. člena ZVZD-1 pravico, da odkloni delo, če mu grozi neposredna nevarnost za življenje ali zdravje, ker niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi, ter zahtevati, da se nevarnost odpravi. Iz citiranega odstavka je razvidno, da lahko delavec odkloni opravljanje dela zgolj v primeru, da mu zaradi neustreznih delovnih pogojev grozi konkretna in neposredna nevarnost za njegovo življenje ali zdravje. In obratno, če je delodajalec sprejel vse možne ukrepe, s katerimi je zmanjšal možnost okužbe svojih zaposlenih, strah zaposlenih, oziroma abstraktna nevarnost, da bo do okužbe prišlo, za odklonitev dela ne zadostujeta. Delavec, ki dela ne bo želel opravljati, bo moral izkazati, da mu sprejeti ukrepi za zaščito njegovega zdravja in življenja ne zadostujejo. Namreč, če delavec delo neupravičeno odkloni, s tem krši svoje delovne obveznosti, kar je lahko utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delodajalci naj pri tem ne prezrejo rizičnih skupin zaposlenih (starejši in tisti z obstoječimi zdravstvenimi stanji), pri katerih naj še posebej premislijo o ukrepih, s katerimi jih bodo zaščitili.

Zaključimo lahko, da imajo delavci v konkretni situaciji pravico odkloniti delo le, če jim grozi konkretna in neposredna nevarnost za življenje ali zdravje, ker delodajalec ni sprejel ukrepov za zagotovitev ustreznih delovnih pogojev v teh razmerah.

Varno in zdravo!

Avtor: Ana Strmšnik, mag. prav.