

TISKOVINA ■ Poština plačana pri pošti 1102 Ljubljana

IZ DELA ZBORNICE



TRGOVINKO

TZS ZAKLJUČUJE Z AKTIVNOSTMI NA PROJEKTU »TRGOVINKO USPOSABLJA: KAKO RAVNATI V PRIMERU NASILJA TRETJIH OSEB IN OBVLADOVATI STRES NA DELOVNEM MESTU?«

Trgovinska zbornica Slovenije je v začetku junija 2016 uspešno zaključila z izvajanjem strokovnih usposabljanj v okviru projekta »Trgovinko usposablja: Kako ravnati v primeru nasilja tretjih oseb in obvladovati stres na delovnem mestu?«, ki ga je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Od meseca aprila 2016 dalje je bilo izvedenih šest brezplačnih strokovnih usposabljanj po vseh večjih krajih v Sloveniji, ki se jih je udeležilo preko 270 udeležencev, kar kaže na velik interes v trgovinski dejavnosti za obravnavano tematiko.

Na strokovnih usposabljanjih so se udeleženci uvodoma seznanili z rezultati Analize TZS o stanju na področju tveganj v primeru nasilja tretjih oseb, psihosocialnih tveganj in stresa, ki so jim izpostavljeni delavci in delodajalci v trgovini. Rezultati ankete so predstavljali podlago za pripravo zloženke, ki je že izšla v 10.000 izvodih ter za pripravo programa brezplačnih strokovnih usposabljanj. Iz omenjene analize lahko ugotovimo, da se okrog 65 % anketirancev na svojem delovnem mestu srečuje z agresivnimi ali nasilnimi dejanji s strani tretjih oseb, in sicer so med temi dejanji najpogostejše oblike nevljudno obnašanje, poniževanje in zbadanje (38 %). S takšnimi agresivnimi dejanji se zaposleni in delodajalci v trgovini srečujejo pri reševanju reklamacij s potrošniki (34 %), pri delu na blagajni oziroma pri delu z denarjem (29 %), pri svetovanju potrošnikom o blagu (27 %), nekoliko manj pa pri polnjenju polic (4 %) ter pri opravljanju drugih delovnih obveznosti (5 %). Med najpogostejšimi posledicami, ki so jih anketiranci občutili zaradi agresivnega dejanja s strani tretjih oseb, so razburjenost takoj, ob in po dogodku (26 %) ter nemir, napetost in zaskrbljenost (15 %). Nekaj več kot 45 % anketirancev je v anketnem vprašalniku odgovorilo, da o takšnem neustreznem dejanju s strani tretjih oseb seznanijo svoje sodelavce, medtem ko o tem svojim nadrejenim delavcem poroča okrog 35 % anketirancev. Anketiranci stres obvladujejo s tem, da pijejo dovolj vode

(29%), dovolj spijo (21 %), z redno telesno vadbo (20 %), z zdravim prehranjevanjem (15 %) in redno uporabo različnih tehnik sproščanja (11 %).

V nadaljevanju so se udeleženci seznanili s postopki preventivnega delovanja podjetij na področju nasilja s strani tretjih oseb, ki pripomorejo k zmanjšanju verjetnosti nastanka takšnih primerov v praksi in zaščiti delavcev na delovnem mestu. To je moč doseči z optimizacijo delovnega okolja in delovnega časa, ustvarjanjem jasnih delovnih pogojev, sodelovanjem v oblikovanju in razdelitvi delovnih ciljev, izmenjavi informacij, spodbujanjem delovne kulture s poudarkom na spoštovanju človeškega dostojanstva in zavračanjem vseh oblik nasilja, izobraževanjem in obveščanjem delavcev in delodajalcev o pojavih nasilja ter izdelovanjem dokumentov za preprečevanje nasilja na delovnem mestu na ravni podjetja. V pomoč udeležencem pri pripravi ustreznih dokumentov bo tudi predstavljeni zakonodajni okvir tako na nacionalni kot tudi na EU ravni v primeru nevarnosti nasilja tretjih oseb ter konkretna navodila in nasveti v trgovinski dejavnosti za načrtovanje postopkov in ukrepov za upravljanje z nasiljem, ki obsegajo ocenjevanje tveganj, preprečevanje incidentov, obvladovanje konfliktov, sodelovanje med različnimi partnerji, organizacijo usposabljanj in informiranost vseh deležnikov.

Na strokovnih usposabljanjih je bil poudarek dan tudi reševanju reklamacij in pritožb kupcev v podjetju tako, da je potrošniku dana možnost, da zaradi napake ali pomanjkljivosti na izdelku, uveljavlja svoje pravice. Reklamacije manjših vrednosti, kot so na primer zamenjave blaga, dobropisi, vračila kupnin, se običajno rešujejo v posameznih organizacijskih enotah, v primeru večjih reklamacij pa se le-te lahko rešujejo tudi z vključevanjem ostalih enot podjetja. Reklamacije in pritožbe podjetja rešujejo v skladu z Zakonom o varstvu potrošnikov. Njihov namen pa je, da se odpravijo evidentirane neskladnosti/pomanjkljivosti v izdelku ali storitvah, saj s tem podjetje med drugim zadrži tudi kupčevo zvestobo. Samo

reševanje reklamacij in pritožb pa mora potekati korektno, hitro, strpno in strokovno, kar tudi zmanjša možnosti za pojav nasilja s strani tretjih oseb.

Udeleženci usposabljanj so bili seznanjeni tudi s pomenom učinkovite komunikacije na delovnem mestu, na katero vplivajo številni dejavniki, med katerimi lahko izpostavimo komunikacijske oziroma socialne spretnosti posameznika, motivacijo za vstopanje v medosebne odnose, čustva, vlogo posameznika, stališča, izkušnje, znanja, sposobnosti, okolje in podobno. Zato pogosto prihaja do konfliktnih situacij, posebno kadar so v ozadju različne želje in pričakovanja, povezana tudi z izdelki ali storitvami, ki jih prodajamo. Učinkovita komunikacija vključuje spoštovanje do sogovornika, učinkovit način sporočanja, prenašanja sporočil oziroma »govorjenje in razlaganje« ter učinkovit način sprejemanja sporočil oziroma tako imenovano »poslušanje«. Posebno v prodaji se moramo zavedati, da je komunikacija eden izmed pomembnejših dejavnikov do poslovnega uspeha. Pomemben del vsebin pa je bil namenjen tudi različnim strategijam reševanja konfliktov ter konkretnim napotkom za postopanje v primerih, ko pride do konflikta.

V zadnjem delu strokovnih usposabljanj je bila posebna pozornost namenjena obvladovanju stresa. Stres se pojavi, ko pride do prevelike razlike med našimi željami, pričakovanji ali cilji, ter zmožnostmi za njihovo uresničitev. Zavedati se namreč moramo, da uspešno obvladovanje stresa pomeni stanje, v katerem se počutimo varne, pomeni službeni in družinski urnik, način življenja, ki si ga organiziramo tako, da

smo zadovoljni s tem, kar dajemo in udeležujemo, in s tem, kar iz njega prejmemo sami.

Vsak udeleženec strokovnega usposabljanja je prejel tudi brezplačno zloženko »Trgovinko usposablja: Kako ravnati v primeru nasilja tretjih oseb in obvladovati stres na delovnem mestu?«, skozi katero »Trgovinko« - sinonim za promocijo zdravja v trgovini - tako delodajalcem kot tudi delavcem predstavlja izvedene aktivnosti in ključne ugotovitve v okviru projekta ter jih s konkretnimi nasveti, priporočili in opozorili ozavešča o njihovem potrebnem ravnanju v primeru nasilja tretjih oseb na delovnem mestu in soočanju s stresnimi situacijami. V prihodnjem mesecu bomo na podlagi zbranih ugotovitev, predlogov in mnenj udeležencev strokovnih usposabljanj oblikovali tudi prilogo k zloženki v elektronski obliki, ki bo vsebovala konkretne rešitve s področja nasilja tretjih oseb na delovnem mestu, ki so jih udeleženci strokovnih usposabljanj še posebej izpostavili.

POMEMBNO!

Zloženka »Trgovinko usposablja: Kako ravnati v primeru nasilja tretjih oseb in obvladovati stres na delovnem mestu?« in še mnogo drugih koristnih vsebin s področja promocije zdravja in nasilja tretjih oseb na delovnem mestu je vsem zainteresiranim članom, njihovim zaposlenim in tudi drugi javnosti na voljo na spletni strani projekta: <http://www.tzslo.si/projekti/trgovinko-usposablja> ali na sedežu TZS.



NAROČILNICA ZA ZLOŽENKO »TRGOVINKO USPOSABLJA: KAKO RAVNATI V PRIMERU NASILJA TRETJIH OSEB IN OBVLADOVATI STRES NA DELOVNEM MESTU?«

Število naročenih izvodov: _____ (kos)

Naziv podjetja: _____

Naslov podjetja: _____

Matična številka podjetja: _____

Telefon: _____

Kraj in datum: _____ Podpis odgovorne osebe: _____ Žig: _____

Izpolnjeno naročilnico pošljete na naslov Trgovinska zbornica Slovenije, Dimičeva 13, 1000 Ljubljana, po faksu na številko:

01 58 98 219, po e-pošti: info@tzslo.si. **Publikacija je brezplačna.**



VSEBINE IZ KONČNE ZLOŽENKE »TRGOVINKO USPOSABLJA: KAKO RAVNATI V PRIMERU NASILJA TRETJIH OSEB IN OBVLADOVATI STRES NA DELOVNEM MESTU?«

KAJ JE »ZUNANJE« NASILJE NA DELOVNEM MESTU?

Pojem »zunanje« nasilje na delovnem mestu na splošno zajema žalitve, grožnje in fizično ali psihološko nasilje s strani ljudi izven podjetja, vključno s kupci ali strankami (potrošniki), nad zaposlenim na delovnem mestu, kar ogroža njegovo zdravje, varnost in dobro počutje.

Agresivna ali nasilna dejanja imajo obliko:

- nevljudnega obnašanja – premalo spoštovanja do drugih;
- fizičnega ali verbalnega nasilja – z namenom prizadeti napadenega;
- napada – z namenom škoditi napadenemu.

(Vir: Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, bilten št. 24, povzeto po spletni strani: <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/factsheets/24> dne 17. 2. 2016)

KATERE SO KLJUČNE ZAKONODAJNE OBVEZNOSTI DELODAJALCEV?

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/2011 – ZVZD-1)

Skladno s prvim odstavkom 23. člena ZVZD-1 mora delodajalec na delovnih mestih, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje s strani tretjih oseb, poskrbeti za takšno ureditev delovnega mesta in opreme, ki tveganje za nasilje zmanjšata na najnižjo možno raven in ki omogočata stalen dostop pomoči na ogroženo delovno mesto.

Delodajalec mora načrtovati postopke za primere nasilja iz prejšnjega odstavka in seznaniti z njimi delavce, ki na takih delovnih mestih delajo (drugi odstavek 23. člena ZVZD-1).

Delodajalec mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in

Projekt »Trgovinko usposablja: Kako ravnati v primeru nasilja tretjih oseb in obvladovati stres na delovnem mestu?« je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu in letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev (24. člen ZVZD-1).



TRGOVINKO OPOZARJA!

Z globo od 2.000 do 40.000 evrov se kaznuje za prekršek delodajalec, ki:

- ne poskrbi za ureditev delovnega mesta in opreme, ki tveganje za nasilje zmanjšata, in ki ne omogočata stalnega dostopa pomoči na ogroženo delovno mesto, na tistih delovnih mestih, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje tretjih oseb (prvi odstavek 23. člena ZVZD-1),
- ne načrtuje postopkov za primere nasilja na delovnem mestu ter ne seznanja z njimi delavcev, ki na takšnih delovnih mestih delajo (drugi odstavek 23. člena ZVZD-1),
- ne sprejme ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev (24. člen ZVZD-1).

Z globo 500 do 4.000 evrov se kaznuje odgovorna oseba delodajalca, ki stori navedeni prekršek (drugi odstavek 76. člena ZVZD-1).

AKTIVNOSTI ZA PREPREČEVANJE IN SOOČANJE S TVEGANJI V PRIMERU NASILJA TRETJIH OSEB ZAJEMAJO¹:

- 1. IZDELAVO IZJAVE O VARNOSTI Z OCENO TVEGANJA**, v kateri natančno raziščete in opredelite nevarnosti, ki lahko ogrozijo varnost in zdravje delavcev ter pripravite program za zmanjševanje ugotovljenih tveganj in odpravo nevarnosti.



TRGOVINKO SVETUJE DELODAJALCEM!

Oceno tveganja obravnavajte tudi v skladu z:

- lokacijo prodajalne v širšem smislu (soseska) in tipom prodajnega formata (bencinski servis, supermarket, manjša trgovina ...), saj je to ključni dejavnik pri ocenjevanju tveganja;
- varnostjo dostopa do prodajalne (razpoložljivost javnega prevoza, parkirni prostori);
- vidnostjo v sami prodajalni in čakalnimi vrstami na blagajni, ki lahko spodbudijo nezadovoljstvo potrošnikov;
- sprejetimi postopki obravnavanja zahtevkov, pritožb potrošnikov, usposabljanjem zaposlenih in dejanskim ukrepanjem v primeru nasilja tretjih oseb. Ugotovite, ali so vaši utečeni postopki in usposabljanja v podjetju še ustrezni, v kolikor niso, jih ustrezno prilagodite/spremenite.

- 2. PREPREČEVANJE INCIDENTOV** s sprejemom ukrepov, s katerimi zgradimo ustrezno preventivno delovno okolje.



TRGOVINKO SVETUJE DELODAJALCEM!

Sprejmite in izvajajte ukrepe za preprečevanje tveganj v primeru nasilja tretjih oseb na delovnem mestu. Ti ukrepi so med drugim lahko:

- usposabljanje zaposlenih za potrebe pravilnega postopanja, saj neusposobljenost dejansko poveča neprimerno ravnanje in neustrezno ukrepanje v dani situaciji;

¹EuroCommerce in Uni Europa Commerce: Preventing third party violence in commerce - A toolkit.

- ustrezno urejeni in osvetljeni prodajni prostori, ki omogočajo dober pregled nad celotno površino, vhodi in izhodi prodajalne morajo biti dostopni na enostaven in lahek način, vhodi in izhodi morajo omogočati hitro zaklepanje in odklepanje ter so odmaknjeni od možnih skrivališč, priporoča se namestitev sistemov video nadzora;
- varnostni sistemi, ki onemogočajo dostop do blagajne nepooblaščenim osebam in ustrezni postopki za praznjenje blagajne ter prenos gotovine, ki jih morajo razumeti in spoštovati vsi zaposleni.

3. OBVLADOVANJE KONFLIKTOV IN INCIDENTOV S TRETJIMI OSEBAMI



TRGOVINKO SVETUJE DELAVCEM IN DELODAJALCEM!

Za uspešno obvladovanje konfliktov s tretjimi osebami:

- **PRED KONFLIKTOM ALI INCIDENTOM** se odkrito pogovorite z zaposlenimi o morebitnih konfliktih in incidentih, ki se lahko pojavijo ali so se že pojavili, zasnujte dogovor, ki bo veljal med sodelavci v primeru konfliktov in incidentov s tretjimi osebami glede medsebojne pomoči ter jasno oblikujte navodila za ravnanje v primeru reklamacij, kraj, ropov ...

- **MED KONFLIKTOM ALI INCIDENTOM:**

v primeru osebnega napada z zasmehovanjem, žaljivimi pripombami, neprimernim jezikom ali gestami (npr. žvižganje)



TRGOVINKO SVETUJE DELAVCEM IN DELODAJALCEM!

- vsak delavec ima pravico do spoštljivega odnosa na delovnem mestu in to lahko od potrošnika tudi zahteva.

v primeru reklamacije trgovskega blaga



TRGOVINKO SVETUJE DELAVCEM!

- v kolikor imate samostojno reklamacijsko službo potrošnika prijazno napotite, da se obrne nanjo;
- v kolikor reklamacije sprejemate delavci v prodajalni, postopajte skladno z naslednjimi navodili:
 1. potrošnika pozorno poslušajte, pokažite zanimanje za njegovo težavo ter izkažite pripravljenost za razrešitev nastale situacije
 2. potrošniku omogočite, da poda obvestilo o napaki skladno z določbami zakona, ki ureja varstvo potrošnikov
 3. potrošnika obvestite o ugodno oziroma neugodno rešeni reklamaciji in mu to odločitev prijazno in umirjeno razložite.



TRGOVINKO SVETUJE DELODAJALCEM!

- vzpostavite enoten sistem reševanja reklamacij znotraj podjetja (npr. reklamacijski obrazci), saj se s tem izboljša učinkovitost in skrajša čas reševanja reklamacij;
- delavce, ki so pristojni za reševanje reklamacij ustrezno seznanite z veljavno zakonodajo, ki ureja varstvo potrošnikov, ter z njimi večkrat opravite reševanje reklamacije na konkretnem primeru (vaja).

v primeru tatvine



TRGOVINKO SVETUJE DELAVCEM!

- delavec, ki storilca zasači pri sami tatvini, zadrži in o tem

obvesti notranjo varnostno službo oziroma organe pregona – policijo;

- delavec storilcu odvzame predmet tatvine, vendar pri tem ne sme opravljati osebne preiskave ali posegati v osumljenčeve predmete;
- delavec sestavi zapisnik o preprečitvi iznosa neplačanega blaga iz notranjega ali zunanjega prodajnega prostora.

nekatera priporočila delodajalcem in delavcem v primeru nastanka konflikta ali incidenta

1. **OSTANITE MIRNI** – zavedajte se situacije in ne pustite, da vas zajame panika. Mirnejši boste lahko bolje razmišljali o tem, kako ravnati v danem položaju ter boste hkrati vplivali tudi na ostale, ki se bodo zato počutili varneje.
2. **SPROŽITE ALARMNI SISTEM ALI NA NOTRANJE DOGOVORJEN NAČIN O NAPADU OBVESTITE SODELAVCE** - v kolikor tega ne morete storiti neopazno, ne tvegajte.
3. **UPORABITE ODPRTO DRŽO IN NE IZZIVAJTE NAPADALCA** – način, kako se predstavite je ključnega pomena. Napadalec mora verjeti, da ga ne boste napadli in način vaše drže lahko tako mišljenje okrepi. Uporabite rahlo odprto držo z eno nogo rahlo pred drugo, kjer je večina teže na zadnji nogi. Tak način drže daje nevtralni signal ter hkrati omogoča več svobode in hitrejšo odzivnost v primeru napada. Ne izzivajte napadalca, saj se lahko odzove nasilno in s tem ogrozi vašo varnost in varnost ostalih potrošnikov.
4. **NE POVZDIGUJTE GLASU IN NE POVZROČAJTE PANIKE** – govorite v normalnem in enakomernem tonu in ne povzročajte panike, saj je velika verjetnost, da bo v tem primeru panika zajela tudi napadalca.
5. **POSLUŠAJTE IN SPREMLJAJTE OBNAŠANJE NAPADALCA** – mogoče hoče biti napadalec samo slišan, zato ga ne prekinjate in se z njim ne prepirajte. V primeru ropa na ukaze napadalca izročajte gotovino počasi in obotavljivo.
6. **RAZMISLITE PREDEN KAJ REČETE** – nepremišljenost lahko škodi.
7. **BODITE POZORNI NA SVOJO OBRAZNO MIMIKO** – lahko prikimavate v smislu, da ste razumeli, kaj vam je bilo rečeno.
8. **VZDRŽUJTE OČESNI STIK** – z napadalcem ustvarite povezavo in zgradite zaupanje, ki vam bo pomagalo, da boste napadalca pomirili in vzdrževali pogovor.
9. **POSKUŠAJTE SI ZAPOMNITI ČIMVEČ PODATKOV O NAPADALCU** – bodite pozorni predvsem na zunanji videz (obraz, starost, težo, oblačila) ter izrečene besede, jezik, narečje, naglas.
10. **PO KONČANEM NAPADU OPAZUJTE NAČIN IN SMER POBEGA** – opazujte ali je napadalec pobegnil peš ali s prevoznim sredstvom (registrska številka, znamka, barva avtomobila) in smer pobega. Hkrati bodite pozorni, da ne uničite morebitnih sledi ali dokazov.

V vseh primerih nasilja, v najkrajšem možnem času oziroma takoj, ko boste to lahko varno storili, pokličite center za obveščanje 112. V celoti sodelujte s policijo in imejte ob njihovem prihodu roke na vidnem mestu, saj policija ob intervenciji ne more vedeti, kdo je napadalec in kdo žrtev.

- **PO KONFLIKTU ALI INCIDENTU: vpleteni zaposleni** - se pogovorite o situaciji z nadrejenim in sodelavci, nadrejeni in sodelavci - prisluhnite in dopustite, da udeleženci izrazijo svoje mnenje o situaciji brez prekinitev, ostanite nevtralni in

nepristranski tako do sodelavca kot potrošnika, spoštujte in sprejmite dojemanje situacije sodelavca tudi, če se ne strinjate, vzdržite se osebnega vpletanja in se držite osrednje točke situacije;

- ko ste opisali svojo izkušnjo in se pomirili, se lahko pogovorite tudi o tem, kako mislite, da je potrošnik doživel situacijo, in če bi karkoli lahko naredili drugače;
- po napadu je smiselno, da delodajalec ponudi zaposlenim strokovno psihološko pomoč.

4. VZPOSTAVITEV PARTNERSKIH ODNOSOV - izkušnje kažejo, da so najbolj uspešne pobude za povečanje varnosti zaposlenih in potrošnikov potekale v tesnem sodelovanju s številnimi deležniki (npr. policija, zasebna podjetja za varovanje, delodajalske in potrošniške organizacije, lastniki lokalnih objektov, skupine za podporo žrtvam ...)

5. INFORMIRANJE IN USPOSABLJANJE



TRGOVINKO SVETUJE DELODAJALCEM!

Delovna mesta z visokim tveganjem za nasilje tretjih oseb opredelite v izjavi o varnosti z oceno tveganja ter na teh delovnih mestih opredelite in izvajajte ustrezne tehnične in organizacijske ukrepe. Z ukrepi, predvidenimi za primere nasilja tretjih oseb, seznanite delavce, ki na takih delovnih mestih delajo.

POSTOPANJE V PRIMERU PREJEMA GROŽNJE OZIROMA IZVAJANJA DRUGIH PRITISKOV NA ZAPOSLENE V ZVEZI Z OPRAVLJANJEM DELA:

Grožnja je, če kdo komu, zato da bi ga ustrahoval ali vznemiril, resno zagrozi, da bo napadel njegovo življenje ali telo ali prostost ali uničil njegovo premoženje velike vrednosti, ali da bo ta dejanja storil zoper njegovo bližnjo osebo.



TRGOVINKO SVETUJE DELAVCEM!

- v primeru prejema pisne grožnje (pismo, elektronsko sporočilo, sms sporočilo ...) brez odlašanja obvestite nadrejenega in poskrbite za ustrezno zavarovanje dokaznega gradiva;
- v primeru neposredno (osebno) izražene grožnje oziroma izvajanja neposrednega pritiska, takoj ko je to v dani situaciji mogoče, o dogodku obvestite nadrejenega in o poteku dogodka pripravite uradni zaznamek, v katerem čim bolj natančno opišite potek dogodka in navedite podatke o morebitnih pričah;
- vsi zaposleni, ki so kakorkoli vključeni v predmetni postopek so dolžni, zaradi občutljive narave zadeve in z namenom zaščite delavca, vse podatke in dokumente obravnavati kot zaupne in v zvezi s tem spoštovati določila o varstvu osebnih podatkov.



TRGOVINKO SVETUJE DELODAJALCEM!

- nemudoma obvestite strokovne službe, ki lahko delavcu, zoper katerega je bila grožnja naperjena, nudijo ustrezno strokovno pomoč (psihološka pomoč in svetovanje) ter pomoč pri vložitvi prijave pred organi pregona, saj ti postopki pripomorejo k hitrejši integraciji delavca nazaj v delo;
- vso dokumentacijo v zvezi s postopki prijave groženj oziroma drugih pritiskov na zaposlene hranite;
- zavzemite ničelno toleranco do vsakršnih groženj zaposlenim v zvezi z opravljanjem njihovega dela.

IZ SODNE PRAKSE

ODLOČBA VRHOVNEGA SODIŠČA RS, ŠTEVILKA VIII IPS 186/2015 z dne 14. 10. 2015

V nadaljevanju povzemamo **odločbo Vrhovnega sodišča RS**, številka VIII Ips 186/2015 z dne 14. 10. 2015, ki se nanaša na **odškodninsko odgovornost delodajalca v primeru, da je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom s strani tretje osebe.**

Jedro:

»Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava (prvi odstavek 184. člena ZDR). Navedena zakonska določba pomeni, da je potrebno odškodninsko odgovornost delodajalca za škodo, ki jo utрпи delavec na delu ali v zvezi z delom, v celoti presojati po splošnih pravilih civilnega prava, kot ta izhajajo iz ureditve odškodninske odgovornosti v Obligacijskem zakoniku (v nadaljevanju OZ), to je, ali je za škodo, ki jo utрпи delavec, sploh podana delodajalčeva odškodninska odgovornost (vključno z vprašanjem morebitne deljene odgovornosti), za kakšno obliko njegove odgovornosti gre, ali gre za pravno priznano obliko škode in do kakšne višine odškodnine je delavec upravičen.

Iz opredelitve krivdne odgovornosti v prvem odstavku 131. člena OZ izhaja, da je za povzročeno škodo drugemu odgovorna tista oseba, ki je škodo povzročila, razen če dokaže, da je škoda nastala brez njene krivde.

Na podlagi ugotovitev sodišča, ki med strankama očitno niso bile sporne, je tožnici škodo v posledici telesne poškodbe povzročil ropar, ki jo je pri poskusu ropa na delovnem mestu blagajničarke s pištolo udaril po glavi oziroma s strani po obraznem delu. V obravnavanem primeru bi bila tožena stranka odgovorna tožnici za nastalo škodo le, če bi bila ta posledica njenega nedopustnega ravnanja.

Zgolj pavšalne ugotovitve, da bi lahko tožena stranka tudi na podlagi splošnih določb o zagotavljanju varnih delovnih razmer naredila več v smislu zagotavljanja varstva pred ravnanjem tretjih oseb, ne morejo biti podlaga za ugotovitev protipravnega ravnanja in njene krivdne odgovornosti za škodo, ki jo je sicer povzročila tretja oseba, za katero toženka ne odgovarja.«

IZ OBRAZLOŽITVE:

»1. Sodišče prve stopnje je z vmesno sodbo ugotovilo odškodninsko odgovornost tožene stranke za škodo, ki jo je tožnica utrpela v posledici škodnega dogodka z dne 23. 9. 2009, ko jo je pri delu na blagajni v prodajalni tožene stranke pri poskusu ropa eden od roparjev s pištolo udaril po glavi in jo huje telesno poškodoval. Pri tem je sodišče ugotovilo, da delo blagajničarke na blagajni ni nevarna dejavnost, tako da pogoji za objektivno odškodninsko odgovornost tožene stranke niso podani. Prav tako sodišče ni ugotovilo, da bi s strani tožene stranke šlo za izrecno kršitev določb Zakona o varstvu in zdravju pri delu, ker posebne službe varovanja tožena stranka v objektu sporne prodajalne ni bila dolžna zagotoviti. Ne glede na to pa tožena stranka na podlagi določb ZVZD, ki nalagajo delodajalcu izvajanje ukrepov, ki so potrebni za zagotovitev varnosti in

zdravja pri delu in za preprečitev nevarnosti, ni storila vsega, da do spornega poskusa ropa in tožnične poškodbe ne bi prišlo. V tem smislu sodišče ugotavlja predvsem možnost organizacije fizičnega varovanja in zagotavljanja delujočega video nadzora.

3. Na predlog tožene stranke je Vrhovno sodišče v zadevi dopustilo revizijo glede vprašanja, ali je sodišče druge stopnje pravilno uporabilo materialno pravo glede obstoja odškodninske odgovornosti tožene stranke.

12. Tožena stranka je dokazala, da ji konkretnih kršitev obveznosti v zvezi z varstvom pred ropi v tem primeru ni mogoče očitati. Sodišče je tudi ob pojasnilih izvedenca s področja varstva pri delu ugotovilo, da glede na določbe 59. člena ZzasV tožena stranka fizičnega varovanja trgovine, kjer je prišlo do tožničnih poškodb, niti pravega video nadzora ni bila dolžna zagotoviti. Tožnica v času spornega dogodka po ugotovitvah sodišča tudi sicer ni bila edina zaposlena v prodajalni, poleg tega pa so se ob prihodu roparjev v prodajalni nahajale tudi druge stranke. Od tožnice tožena stranka tudi ni zahtevala, da bi se v primeru ropa aktivno branila in se na tak način dodatno izpostavljala. Tako je svoj položaj razumela tudi tožnica sama. Zgolj pavšalne ugotovitve, da bi lahko tožena stranka tudi na podlagi splošnih določb o zagotavljanju varnih delovnih razmer naredila več v smislu zagotavljanja varstva pred ravnanjem tretjih oseb, pa ne morejo biti podlaga za ugotovitev protipravnega ravnanja in njene krivdne odgovornosti za škodo, ki jo je sicer povzročila tretja oseba, za katero toženka ne odgovarja.

13. Glede na tožnične navedbe v odgovoru na revizijo sodišče ugotavlja, da je že sodišče prve stopnje ugotovilo, da je napad oboroženega roparja dejansko »zunanji, od tožene stranke neodvisen dogodek«. V kolikor se tožnica sklicuje na potrebo po strožji presoji protipravnosti ravnanja oziroma krivdne odgovornosti profesionalnih oseb, to lahko velja za primere, ko je škoda nastala kot neposredna posledica njihovega ravnanja. V obravnavanem primeru pa bi lahko bila krivdna odgovornost tožene stranke podana le v primeru neupoštevanja izrecnih obveznosti v zvezi z varstvom pred podobnimi ravnanji tretjih oseb, kar pa ni bilo ugotovljeno.

14. Ker je sodišče zmotno ugotovilo, da je podana krivdna odškodninska odgovornost tožene stranke za škodo, ki jo je tožnici na delu pri poskusu ropa povzročila tretja oseba, za katero toženka ne odgovarja, je sodišče reviziji tožene stranke ugodilo in na podlagi prvega odstavka 380. člena ZPP sodbi nižjih sodišč spremenilo tako, da se tožničin zahtevek za plačilo odškodnine na podlagi odškodninske odgovornosti tožene stranke kot neutemeljen zavrne.«

Primer odškodninske odgovornosti delodajalca v primeru fizičnega napada stranke na delavko obravnava tudi sodba Vrhovnega sodišča RS, številka II Ips 224/2013 z dne 26. 11. 2015.

IZ POROČILA O DELU INŠPEKTORATA RS ZA DELO ZA LETO 2015

V nadaljevanju povzemamo **ključne poudarke iz Poročila o delu Inšpektorata RS za delo (IRSD) za leto 2015, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu.**

Inšpektorji, ki delujejo v okviru Inšpektorata RS za delo, so v preteklem letu opravili 16.077 inšpekcijskih pregledov, od

tega so na področju varnosti in zdravja pri delu opravili 7.438 nadzorov in raziskali 87 nezdov pri delu. Na področju varnosti in zdravja pri delu so ugotovili **20.386 kršitev**, pri čemer so enako kot že nekaj zadnjih let **najpogosteje ugotavljali kršitve glede ocenjevanja tveganj in izdelave izjave o**

varnosti z oceno tveganja, glede usposabljanj delavcev za varno opravljanje dela ter glede zagotavljanja zdravstvenega varstva delavcev. Ob tem so v letu 2015 ugotovili, da delodajalci ne namenijo zadostne pozornosti ustreznosti delovne opreme, saj so na tem področju v preteklem letu ugotovili povečano število kršitev. Inšpektorji so v letu 2015 raziskali tudi 87 nezdob pri delu – praviloma raziščejo vse nezdobe, ki so se zgodile pri delu in so se v njih delavci smrtno ali težje poškodovali, pa tudi posamezne lažje poškodbe. Največ kršitev v absolutnem pomenu so inšpektorji ugotovili v gradbeništvu, in sicer 23,3 %, ki mu sledijo dejavnosti gostinstva s 15,3 % deležem kršitev in **trgovine** s 13,4 % deležem.

Obveznost delodajalca je tudi zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in materialnimi sredstvi. Med najpomembnejše ukrepe uvrščamo ocenjevanje tveganj, ki se pojavljajo v delovnih procesih delodajalcev. Ocenjevanje tveganj je pisno in mora skladno z določili Zakona o varnosti in zdravju pri delu obsegati zlasti identifikacijo nevarnosti, ocenitev tveganja, presojo sprejemljivosti ocenjenega tveganja ter sprejetje ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivih tveganj. Delodajalec je dolžan **dopolnjevati oziroma popravljati oceno tveganja vedno, kadar pride do pomembnejših sprememb v njegovem delovnem procesu, ki tudi vplivajo na raven varnosti in zdravja delavcev.** Prav tako mora delodajalec opredeliti obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb na področju varnosti in zdravja pri delu ter posebne zdravstvene zahteve. Delodajalec mora v postopek ocenjevanja tveganj **vključevati tudi delavce oziroma njihove predstavnike**, delavci morajo biti tudi **seznanjeni z vsebino sprejetega in veljavnega dokumenta.** Tudi samozaposlene osebe morajo ocenjevati tveganja, in če v njihovem delovnem procesu obstajajo nevarnosti za nezdobe, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, tudi izdelati pisno izjavo o varnosti z oceno tveganja.

Glede izjave o varnosti z oceno tveganja so inšpektorji v letu 2015 ugotovili **3.746** kršitev (2014: 3.586 kršitev). Največ kršitev - 1.759 (2014: 1.393) so ugotovili glede neustrezne vsebine dokumentov in glede identifikacije tveganj, ocenjevanja tveganj in opredelitve potrebnih ukrepov. Inšpektorji so prav tako pogosto ugotavljali, da delodajalci ob spremenjenih delovnih pogojih niso izdelali revizij izjav o varnosti z oceno tveganj in to v 1.035 primerih (2014: 1.084). Kršitve glede opredelitve odgovornosti in obveznosti odgovornih oseb so inšpektorji ugotovili v 161 primerih (2014: 457 primerov), kršitve glede sodelovanja delavcev pri postopkih ocenjevanj tveganj pa v 466 primerih (2014: 433 primerov). Posebnih zdravstvenih zahtev, ki bi jih delavci morali izpolnjevati pri izvajanju svojih opravil, delodajalci niso opredelili v 224 primerih (2014: 178 primerov), v 58 primerih (2014: 31 primerov) pa delavci niso bili seznanjeni z vsebino sprejete izjave o varnosti z oceno tveganja.

Inšpektorji glede izjav o varnosti z oceno tveganja še vedno ugotavljajo, da so zelo splošne, tipske (kopirane od drugih delodajalcev), preobsežne, ne izkazujejo dejanskega stanja pri delodajalcu in so za dejanske pogoje pri delodajalcih pogosto dejansko nekoristne. Inšpektorji ugotavljajo, da so kakovostnejše izjave o varnosti z oceno tveganja pri tistih delodajalcih, ki imajo zaposlenega lastnega strokovnega delavca za varnost pri delu. Inšpektorji zelo pogosto

ugotavljajo, da delodajalci ne opravljajo revizij izjav o varnosti z oceno tveganja, kljub pomembnejšim spremembam v delovnem procesu. Ugotovitve kažejo na to, da večini delodajalcev zadostuje, da imajo izjavo o varnosti z oceno tveganja samo za namen inšpekcijskega nadzora, ne pa zaradi večje varnosti delavcev.

Usposabljanje delavcev za varno delo je za delodajalca dolžnost, s katero zagotavlja delavcem varnost in zdravje pri delu in s katero se znižuje nivo tveganja za nezdobe pri delu na najnižjo možno raven. Vsak delavec mora biti pri delodajalcu teoretično in praktično usposobljen za varno delo ob sklenitvi delovnega razmerja, ob uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo, ob premeštitvah na drugo delovno mesto in podobno. Usposabljanje mora potekati po programu, ki ga mora sprejeti delodajalec, vsebina pa mora biti prilagojena posebnostim delovnih mest oziroma se mora nanašati na tveganja, ki izhajajo iz delavčevega delovnega mesta in delodajalčevega delovnega okolja. Delodajalec je dolžan delavcem, ki delajo na delovnih mestih z večjimi nevarnostmi za poškodbe in poklicne bolezni, zagotavljati preizkuse usposobljenosti v obdobjih, ki niso daljši od dveh let. Usposabljanje delavcev se mora izvajati v delovnem času in delavcem ne sme povzročati finančnih obveznosti. Prav tako je delodajalec dolžan stalno hraniti vso dokumentacijo, ki se nanaša na opravljeno usposabljanje za varno delo in preizkuse usposobljenosti.

V letu 2015 so inšpektorji glede usposabljanja delavcev za varno delo ugotovili **2.355** kršitev (2014: 2.208). Največ nepravilnosti so ugotovili glede zagotavljanja usposabljanj delavcev za varno delo ob sklenitvi delovnega razmerja oziroma ob različnih premeštitvah delavcev na drugo delo ter pri spremembah v delovnem procesu, in sicer 776 kršitev (2014: 768). Prav tako veliko kršitev ugotavljajo glede periodičnih preizkusov usposobljenosti delavcev za varno delo. V letu 2015 je bilo takšnih kršitev 586 (2014: 515), 422 kršitev (2014: 330) pa v zvezi z ustreznostjo programov, po katerih so se delavci usposabljali za varno delo.

Delodajalec je v smislu zagotavljanja varnega dela dolžan izvajati tudi **ukrepe za zagotavljanje zdravega delovnega okolja in zdravja delavcev v zvezi z delom.** Zdravstvene ukrepe je dolžan izvajati **izvajalec medicine dela.** Osnovna naloga izvajalca medicine dela je varovanje zdravja in delovne zmožnosti delavca in Zakon o varnosti in zdravju pri delu to tudi dodatno opredeljuje. Delodajalec mora prepoznati vsa potencialna tveganja, ki lahko ogrožajo zdravje pri delu, in ustrezno ukrepati na način, s katerim upošteva strokovne pristope, tehnologije, najnovejšo zakonodajo in dobro prakso na področju zdravja pri delu. Inšpektorat ugotavlja, da od vseh nalog, ki jih opredeljuje zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu, delodajalci v večini primerov še vedno zagotavljajo le zdravstvene preglede delavcem, zanemarjajo pa **pomembnost ogleda delovnega mesta**, ki ga mora opraviti izvajalec medicine dela, in ne vztrajajo na **svetovalni vlogi izvajalca medicine dela.** V večini primerov izvajalci medicine dela v izdanih spričevalih še vedno predlagajo **omejitve, ki ne temeljijo na osnovi ogleda delovnega mesta.** Izvajalci medicine dela praviloma tudi ne dajejo predlogov za rešitev ugotovljenega stanja, kar pa je njihova osnovna naloga. V praksi delodajalci tega praviloma tudi ne zahtevajo. Inšpektorat tudi ugotavlja, da **obseg preventivnih pregledov pogosto ne odraža realnih tveganj na delovnem mestu**, kot to konkretno opredeljuje Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Enega pomembnejših premikov v ciljih in vsebini dela inšpektorata je v zadnjem času pomenila preusmeritev pozornosti iz klasičnih obremenitev in škodljivosti na delovnem mestu na področje

psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnem mestu.

V letu 2015 so inšpektorji pri nadzoru ugotovili 2.800 kršitev (2014: 2.152) glede zagotavljanja zdravstvenega varstva. Največji delež kršitev je predstavljalo neizvajanje zdravstvenih pregledov delavcev, kršitev so inšpektorji ugotovili v 1.230 primerih (2014: 1.064 primerov). Ustreznega sodelovanja z izvajalcem medicine dela v letu 2015 pri nadzorovanih subjektih delodajalci niso imeli urejenega v 765 primerih (2014: 580 primerov). Tudi neustrezno zagotavljanje prve pomoči je bila pogosto ugotovljena kršitev v preteklem letu, in sicer v 290 primerih (2014: 302 primera). Skoraj 46 % opisanih kršitev je predstavljalo nesprejetje ukrepov za zagotavljanje prve pomoči delavcem po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu, večina drugih kršitev se je nanašala na dostopnost in vsebino omarice za prvo pomoč. Inšpektorji pogosto ugotavljajo, da delodajalci v internih aktih ne opredelijo vrste, vsebine, obsega in rokov usmerjenih obdobjih zdravstvenih pregledov. V letu 2015 so to ugotovili v 84 primerih. V 27 primerih so ugotovili, da delavci niso bili napoteni na zdravstvene preglede prek ustreznih napotnic. Glede hrambe dokumentacije, ki se nanaša na zdravstvene preglede delavcev in jo mora hraniti delodajalec je bilo ugotovljenih 130 kršitev.

Delodajalec mora izvajati vse potrebne ukrepe, ki so potrebni za varovanje delavcev pred enim ali več istočasno nastopajočimi tveganji. Eden od ukrepov je tudi zagotavljanje osebne varovalne opreme, ki mora ustrezati dejanskim razmeram in tveganjem na delovnem mestu. Pri tem je dolžan upoštevati eno temeljnih načel izvajanja ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, in sicer, da mora pri izvajanju ukrepov zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev **dajati prednost kolektivnim varnostnim ukrepom pred individualnimi**. Zagotovitev osebne varovalne opreme kot individualni ukrep torej predstavlja zadnjega izmed možnih ukrepov, ki naj bi ga uporabil delodajalec, prednost mora dati kolektivnim ukrepom ter **tveganja obvladovati pri njihovem izvoru**. Potrebna osebna varovalna oprema mora biti opredeljena o internem aktu delodajalca, običajno je to v izjavi o varnosti z oceno tveganja, in sicer tako, da nedvoumno in konkretno izkazuje varnostne zahteve, s katerimi se delavca ščiti pred tveganji, kot so konkretni opisi, navedba standardov, konkretne opredelitve nivojev varovanja in podobno.

V letu 2015 so inšpektorji na področju zagotavljanja ustrezne in namenske osebne varovalne opreme delavcem ugotovili 1.661 nepravilnosti (2014: 1.786), kar je manj kot v letu 2014. V 304 primerih (2014: 259) so inšpektorji ugotovili, da delavci niso uporabljali osebne varovalne opreme, čeprav jim jo je delodajalec zagotavljal in jim je bila na voljo na delovnem mestu.

POVZETEK KONKRETNIH PREDLOGOV INŠPEKTORATA RS ZA DELO NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

- **Pravilnik o prijavah na področju varnosti in zdravja pri delu** naj se začne čimprej izvajati v praksi ter s tem omogoči prijavljanje nezgod pri delu preko že delujoče spletne aplikacije.

STALIŠČE INŠPEKTORATA RS ZA DELO GLEDE ZAGOTAVLJANJA ZDRAVSTVENIH PREGLEDov DELAVCEv PO ZVZD-I

Glede na ugotovitve, ki izhajajo iz Poročila o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2015 v povezavi z ukrepi za zagotavljanje zdravega delovnega okolja in zdravja delavcev v zvezi z delom vam v nadaljevanju kratko povzemamo stališče IRSD z dne 10. 7. 2014, ki se nanaša na obveznost zagotavljanja zdravstvenih pregledov delavcev. Celotno

- **Pravilnik o programu in načinu usposabljanja koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih**, ki bo omogočil nadgradnjo pomanjkljivega znanja koordinatorjev ter omogočil posodobitev vsebine obdobjnega preizkusa znanja.
- **Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme**, ki ga je potrebno nujno dopolniti s posameznimi določili glede varnosti delovne opreme, ki je bila opredeljena v pravilnikih, ki so z uveljavitvijo ZVZD-1 prenehali veljati (motorna vozila, viličarji ...).
- **Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih**, ki ga je potrebno dopolniti s posameznimi določili glede varnosti delovnih mest, kar je bilo opredeljeno v pravilnikih, ki so z uveljavitvijo ZVZD-1 prenehali veljati.
- **Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu v povezavi s Pravilnikom o pogojih, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec za varnost pri delu**, pri katerem je potrebno spremenitvi vsebino izdanih potrdil o opravljenem strokovnem izpitu, tako da bo iz njega razvidna pridobljena izobrazba strokovnega delavca, kar je bistvenega pomena za določitev, pri katerih delodajalcih glede na tveganje in število zaposlenih lahko opravlja strokovne naloge. Hkrati je potrebno doreči možnost opravljanja strokovnega izpita v primeru družboslovne izobrazbe.

Še nekateri drugi predlogi:

- uskladiti Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev s spremembo določb Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki določa izvajanje zdravstvenih pregledov delavcev, ki ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu; trenutno se zdravstveni pregledi še vedno izvajajo enako kot pred spremembo ZVZD in še vedno ne vključujejo samo dejanskih tveganj na delovnih mestih.
- urediti področje usposabljanja za nudenje prve pomoči, saj zdajšnja ureditev (izvajanje je omogočeno le Rdečemu križu Slovenije) zaradi premajhnega števila oseb, ki usposabljujejo, povzroča precej težav inšpektorjem pri izvajanju inšpekcijskih postopkov.
- zahteva iz tretjega odstavka 61. člena ZVZD-1, po kateri mora delodajalec v primeru prenehanja predati dokumentacijo, opredeljeno v prvem odstavku 61. člena ZVZD-1, Inšpektoratu RS za delo, je nesmiselna in za inšpektorat neizvedljiva, saj za to le-ta nima ne potrebnih kadrov ne prostorov, zato predlagajo njeno črtanje ali spremembo ureditve.

Vir: Povzeto po gradivu »Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2015«.

GLEDE ZAGOTAVLJANJA ZDRAVSTVENIH

pojasnilo je na voljo na spletni strani IRSD.

»**Obveznost zagotavljanja zdravstvenih pregledov je praviloma odvisna od ocenjevanja tveganj**. Če namreč za konkretna dela **iz izjave o varnosti z oceno tveganja** na osnovi realnih in strokovnih ocen izhajajo tveganja za varnost in zdravje delavcev oziroma **posebne zdravstvene zahteve**, je

delodajalec dolžan vsakemu delavcu, ki opravlja takšno delo, **zagotoviti zdravstveni pregled**, in sicer **v obsegu, ki ustreza tveganjem**, in sicer tako **trenutnim kot tudi tistim, ki lahko povzročijo razvoj poklicnih bolezni**. Če takšnih tveganj ni, potem zdravstveni pregled delavcev ni zahtevan, saj splošna zdravstvena sposobnost ni več pogoj za sklenitev delovnega razmerja po Zakonu o delovnih razmerjih.

Za odločanje o tem, ali se pri izvajanju delovnih opravil pojavljajo tveganja glede zagotavljanja varnosti in zdravja v povezavi z izvajanjem zdravstvenih pregledov, tudi opozarjamo, da **posamezni podzakonski akti, ki izhajajo iz ZVZD-1, že opredeljujejo zahtevo po izvajanju zdravstvenih pregledov**. Tudi ta določila je treba upoštevati, opredeljeni pa so na primer v podzakonskih aktih, ki opredeljujejo izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem, izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu, izpostavljenost hrupu pri delu, izpostavljenost optičnim sevanjem, izpostavljenost vibracijam pri delu, ročno premeščanje bremen, izpostavljenost biološkimi dejavniki, delo s slikovnim zaslonom, delo otrok, mladostnikov oziroma mladih oseb, delo na višini.

Zaradi različnih posledic opravljenega ali neopravljenega zdravstvenega pregleda pred zaposlitvijo Inšpektorat Republike Slovenije za delo glede zagotavljanja zdravstvenih pregledov

O INFORMACIJSKI REŠITVI 24alife

V okviru projekta »Trgovinko usposablja: Kako ravnati v primeru nasilja tretjih oseb in obvladovati stres na delovnem mestu?« smo na TZS nadaljevali tudi s seznanjanjem delavcev in delodajalcev o načrtovanju promocije zdravja na delovnem mestu s pomočjo informacijske rešitve 24alife.

V Razvojnem centru informacijsko – komunikacijskih tehnologij iz Žalca ugotavljajo, da so ustrezna obravnava posameznikove stresne obremenjenosti in oblikovanje zdravih navad, proaktivnih vzorcev ter strategij za učinkovito soočanje s stresom pot do obvladovanja stresa na delovnem mestu, saj ima le-ta enega izmed najbolj perečih negativnih vplivov na dobro počutje zaposlenih današnjega časa. Zato so strokovnjaki s področij medicine, prehrane, športa in psihologije ter razvijalci in oblikovalci informacijskih rešitev skupaj s pomočjo mednarodno priznanih strokovnjakov razvili rešitev, ki podjetjem in posameznikom pomaga uravnati negativne učinke stresa na delovnem mestu. **Za podjetja so ustvarili informacijsko platformo oziroma orodje 24alife Corporate, s katerim lahko organizacija optimizira promocijo zdravja na delovnem mestu.** Preko te platforme promotor zdravja pred-pripravljene ali samostojno oblikovane ukrepe programa dodeli svojim zaposlenim, ki vse aktivnosti, dogodke, delavnice in izobraževalne vsebine prejmejo na brezplačno mobilno aplikacijo

OIRA – BREZPLAČNO SPLETNO ORODJE ZA OCENJEVANJE TVEGANJ NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Člane TZS obveščamo, da je na spletni strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti objavljena spletna aplikacija OIRA. To je interaktivno orodje, namenjeno ocenjevanju tveganja v posameznih gospodarskih dejavnostih. Je brezplačno, enostavno za uporabo ter namenjeno predvsem mikro in malim podjetjem.

meni, da je **smiselno, da vsi delavci ob sklenitvi delovnega razmerja ter predvsem samozaposlene osebe opravijo predhodni zdravstveni pregled**. Na ta način **se ugotavlja njihovo zdravstveno stanje ob vstopu v delovni proces delodajalca oziroma samozaposlene osebe**. V nasprotnem primeru je lahko ob morebitnih zdravstvenih težavah **naknadno težko dokazovati, kdaj je prišlo do sprememb zdravstvenega stanja**. Dodatno se lahko zaplete v primeru, kadar invalidska komisija Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ) zahteva zdravniško spričevalo predhodnega zdravstvenega pregleda zaradi dvoma glede na časovni nastanek zdravstvene okvare. Ob tem je pomembno tudi, da **ima ZPIZ pravico zahtevati povrnitev povzročene škode od delodajalca**, kadar nastane škoda zaradi tega, ker je bilo delovno razmerje sklenjeno brez predpisanega zdravstvenega pregleda z osebo, ki zdravstveno ni bila zmožna za opravljanje določenih del ali nalog, kar se je ugotovilo pozneje. Omenjeno je aktualno predvsem s stališča morebitnega ZPIZ-ovega zahtevka za povrnitev stroškov zdravljenja zaradi nezgod pri delu.«

Vir: Besedilo je povzeto po Stališču Inšpektorata RS za delo z dne 10. 7. 2014, ki je objavljeno na spletni strani: http://www.id.gov.si/si/storitve/stalisca/stalisce_zdr_pregledi/.

ali portal 24alife Personal. Kot enega od pred-pripravljenih strokovno zasnovanih in preizkušenih ukrepov ima na voljo tudi t. i. Paket zdravja Anti-stres, program, ki zaposlene nauči obvladovati stres na delovnem mestu.

Informacijska rešitev 24alife Corporate skupaj s **Paketom zdravja Anti-stres, podjetjem in posameznikom nudi strokovno pripravljen program za zaposlene, ki se začne s testiranjem, traja 90 dni in konča s ponovnim testiranjem za primerjavo rezultatov**. Strokovno, a uporabniku prijazen program zaposlenim dnevno postreže s skrbno izbranimi športnimi aktivnostmi, psihološkimi vajami, spremljanjem prehrane, vnosi telesnih meritev, izobraževalnimi vsebinami in drugimi dejavnostmi, s pomočjo katerih nato zaposleni oblikuje navade in razvija strategije, potrebne za uspešno soočanje s stresom. Program, ki ga zaposleni prejema na svoje mobilne telefone, pa ne le vodi do zmanjšanja posledic stresa v prvih 90 dneh, temveč vsem udeležencem pomaga tudi oblikovati zdrave življenjske navade, jih med seboj poveže, spodbuja k timskemu delu, povečuje pripadnost in motivacijo. Ima pa še en pomemben dolgoročni učinek, saj jim pomaga oblikovati nove zdrave navade ter zdrav in manj stresen življenjski slog, ki je velik faktor pri preprečevanju negativnih učinkov stresa tudi po programu.

Spletno orodje je dosegljivo na naslednji povezavi: <http://www.osha.mddsz.gov.si/oira-ocenjevanje-tveganja>.

Karmen Fortuna in Mija Lapornik, vodja projekta TZS

Projekt »Trgovinko usposablja: Kako ravnati v primeru nasilja tretjih oseb in obvladovati stres na delovnem mestu?« je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.



»T – Informacije« sta pripravili: Mija Lapornik in Karmen Fortuna. Uporaba in objava podatkov (delno ali v celoti) je dovoljena le z navedbo vira. Odgovorna urednica: Urška Brglez. Lektoriranje: Urška Brglez. Izdajatelj »T – Informacij« je Trgovinska zbornica Slovenije, Dimičeva 13, Ljubljana, tel.: 01 5898 212 ali 01 5898 213, e – naslov: info@tzslo.si, spletna stran: www.tzslo.si, TRR TZS: SI03138-1000518803. V skladu z Zakonom o davku na dodano vrednost (UL RS, št. 117/06) se za to publikacijo plačuje 9,5 % davek na dodano vrednost.