



**VRTCEM
OSNOVNIM ŠOLAM
OSNOVNIM ŠOLAM S PRILAGOJENIM PROGRAMOM
GLASBENIM ŠOLAM
ZAVODOM ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE OTROK IN MLADOSTNIKOV S POSEBNIMI POTREBAMI**

Številka: 6030-1/2021/19
Datum: 29. 1. 2021

Zadeva: Testiranje zaposlenih na področju vzgoje in izobraževanja – dodatna pojasnila

Spoštovane ravnateljice, spoštovani ravnatelji,

v okrožnici št. 6030-1/2021/14 z dne 22. 1. 2021 smo vam posredovali osnovne informacije o testiranju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju. Zaradi dodatnih vprašanj vam pošiljamo pojasnila glede obveznosti testiranja in ravnanju delodajalca ob odklonitvi testiranja zaposlene/zaposlenega. Kot smo seznanjeni, se večina zaposlenih testiranja udeleži, zato verjamemo, da bodo vaša ukrepanja potrebna le v manjšem obsegu.

a) Obveznost testiranja

Pravno podlago za obvezno testiranje predstavlja **Odredba o izvajanju posebnega presejalnega programa za zgodnje odkrivanje okužb z virusom SARS-CoV-2 za osebe, ki opravljajo dejavnost vzgoje in izobraževanja** (Uradni list RS, št. 11/21, v nadaljnjem besedilu: Odredba). Citirano odredbo je izdal minister, pristojen za zdravje za izvrševanje drugega odstavka 31. člena Zakona o nalezljivih boleznih (v nadaljnjem besedilu: ZNB) in v zvezi s 3. členom Uredbe o izvajanju presejalnih programov za zgodnje odkrivanje okužb z virusom SARS-CoV-2.

Iz 2. člena citirane Odredbe izhaja, da se **morajo vse osebe**, ki delajo v vrtcih in osnovnih šolah, zavodih za vzgojo in izobraževanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami, glasbenih šolah, domovih za učence, dijaških in študentskih domovih, organizacijah za izobraževanje odraslih, srednjih in višjih strokovnih šolah ter v visokošolskih zavodih, **pred začetkom opravljanja dejavnosti vzgoje in izobraževanja** udeležiti testiranja na virus SARS-CoV-2 v okviru posebnega presejalnega programa za zgodnje odkrivanje okužb z virusom SARS-CoV-2 za osebe, ki opravljajo dejavnost vzgoje in izobraževanja (v nadaljnjem besedilu: posebni program). Glede na to, da je Odredba izdana za izvrševanje drugega odstavka 31. člena ZNB, ki določa, da so zdravstveno higienski pregledi s svetovanjem zaradi preprečevanja nalezljivih bolezni obsegajo usmerjene preglede objektov in prostorov, predmetov in oseb, svetovanje, vključno z odvzemom materiala za usmerjeno laboratorijsko preiskavo, **obvezni za osebe, ki opravljajo vzgojno-izobraževalno, vzgojno-varstveno in zdravstveno dejavnost, ter za objekte in prostore, kjer se ta dejavnost opravlja, menimo, da ni dvoma, da pravna podlaga za obvezno hitro testiranje obstaja.**

b) Dolžnost delavca, da se testiranja udeleži

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) v 34. členu določa, da mora delavec upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja; v 35. členu pa, da mora spoštovati in izvajati predpise in ukrepe o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

V 12. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljnjem besedilu: ZVZD) je določena temeljna obveznost delavca, to je, da spoštuje in izvaja ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

Iz 4. člena ZNB izhaja, da ima vsakdo pravico do varstva pred nalezljivimi boleznimi in bolnišničnimi okužbami ter dolžnost varovati svoje zdravje in zdravje drugih pred temi boleznimi. Vse fizične in pravne osebe morajo omogočiti opravljanje zdravstveno higienskih pregledov s svetovanjem in predhodnih zdravstvenih pregledov ter nadzorstva, kot tudi odvzem potrebnega materiala in izvajanje drugih ukrepov za varstvo pred nalezljivimi boleznimi in bolnišničnimi okužbami, določenimi s tem zakonom. Že citirani 31. člen ZNB, ki določa obveznost zdravstveno higienskih pregledov s svetovanjem zaradi preprečevanja nalezljivih bolezni obsegajo usmerjene preglede objektov in prostorov, predmetov in oseb, svetovanje, vključno z odvzemom materiala za usmerjeno laboratorijsko preiskavo, za osebe, ki opravljajo vzgojno-izobraževalno, vzgojno-varstveno in zdravstveno dejavnost, je bil konkretiziran z Odredbo o obveznem predhodnem testiranju zaposlenih na področju vzgoje in izobraževanja.

Upošteva se zgoraj navedene predpise, ki opredeljujejo obveznosti delavca v zvezi z upoštevanjem navodil delodajalca in izvajanjem ukrepov za varnost in zdravje pri delu ter v zvezi s tem tudi ukrepov za preprečevanje širjenja nalezljivih bolezni, je nedvomno podana tudi delovnoppravna obveza zaposlenih glede obveznega testiranja, kar pomeni, da neupravičena odklonitev testiranja, predstavlja kršitev obveznosti iz delovnega razmerja.

Izpostavlja se tudi, da je na podlagi ZNB lahko z globo od 400 do 4000 EUR sankcioniran posameznik, ki zavrača ali se izmika obveznim higienskim pregledom s svetovanjem iz 31. člena ZNB.

Nadzor nad izvajanjem ZNB izvaja zdravstvena inšpekcija.

c) Ravnanje delodajalca ob odklonitvi testiranja

Če lahko delodajalec zaznana kršitev obveznosti iz delovnega razmerja razreši brez takojšnje uvedbe formalnih postopkov ugotavljanja in sankcioniranja (npr. z razgovorom, dodatnimi pojasnili, s sodelovanjem sindikalnega zaupnika ali zdravnikom medicine dela oziroma pooblaščen osebo za varnost in zdravje pri delu...), je to seveda, tudi z vidika nadaljnega sodelovanja med delodajalec in zaposlenim, toliko boljše.

Če pa delodajalec izvajanje obveznosti iz delovnega razmerja ne more zagotoviti drugače, je seveda upravičen in dolžan zoper takšnega delavca ukrepati tudi s formalno uvedenimi postopki.

Odklonitev testiranja ni mogoče razumeti kot obveznost delodajalca, da takšnemu delavcu zgotovi opravljanje dela od doma ali, kot so se pojavila določena vprašanja, odredi čakanje na delo.

Delodajalec organizira delo od doma če in ko organizacija dela to zahteva ali dopušča. Odreditev čakanja na delo je posledica dejstva, da delodajalec ne more zagotoviti zaposlenim ustreznega dela in ne posledica odklonitve izpolnjevanja obveznosti iz delovnega razmerja.

V zvezi s tem izpostavljam tudi, da ima delavec pravico do odsotnosti z dela v primerih, kot jih določa zakona oziroma KP. V primeru odklonitve testiranja in posledične odsotnosti z delovnega mesta, je prav gotovo na mestu vprašanje opravičenosti takšne odsotnosti. Če se delavec z delodajalcem v takšnem primeru ne dogovori o pravni podlagi svoje odsotnosti (dopust,..) ali nima izkazane druge oblike opravičene odsotnosti z delovnega mesta (npr. bolniška odsotnost), je potrebno odsotnost z delovnega mesta obravnavati kot kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, kar je lahko podlaga za ukrepanje delodajalca.

Odgovornost, da so na delovnem mestu v zavodu samo osebe, ki so bile predhodno testirane, je na delodajalcu.

d) Ukrepi delodajalca

Temeljna obveznost delavca iz delovnega razmerja je določena v prvem odstavku 33. člena ZDR-1, ki določa, da mora delavec vestno opravljati delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu.

Delavčevo neupoštevanje oziroma neizpolnjevanje obveznosti iz delovnega razmerja pomeni kršitev obveznosti iz delovnega razmerja in je lahko razlog za ukrepanje delodajalca v skladu z ZDR-1 oziroma kolektivno pogodbo. Če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja, je namreč v pristojnosti delodajalca, da se odloči, če bo zaradi takšnih kršitev v okviru zakonskih možnosti tudi ukrepal.

Kako lahko delodajalec v primeru kršitev delovnih obveznosti ukrepa?

- **uvede disciplinski postopek** v katerem lahko delavcu izreče opomin (65. člen KPVIZ v zvezi z 172. členom ZDR-1);
- delavcu poda **pisno opozorilo pred redno odpovedjo** (prvi odstavek 85. člena ZDR-1) in ga hkrati opozori na možnost podaje odpovedi iz krivdnih razlogov, če se kršitve ponovijo v roku 1 leta od prejema pisnega opozorila;
- začne s **postopkom redne odpovedi pogodbe iz krivdnih razlogov (89. člen ZDR-1)**, če je bilo predhodno pisno opozorilo delavcu že podano in je delavec v roku enega leta ponovil kršitev, ki pa ni nujno istovrstna;
- začne s **postopkom izredne odpovedi** pogodbe o zaposlitvi (110. člen ZDR-1), ki je predviden za najhujše primere kršitev;
- **uveljavlja odškodninsko odgovornost delavca**, saj je delavec, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, le-to dolžan delodajalcu povrniti (74. člen KPVIZ);

Odločitev o tem če oziroma kateri postopek bo delodajalec uvedel v primeru zaznanih kršitev na strani delavca, je v pristojnosti delodajalca.

e) delovni čas

Menimo, da je tako na podlagi ZDR-1, ZVZD kot tudi ZNB jasno, da se hitro preventivno testiranje šteje v delovni čas zaposlenih, kar pomeni, da jim pripadajo pravice, kot jih imajo sicer v zvezi z opravljanjem dela pri delodajalcu.

Lep pozdrav,

Anton Baloh
generalni direktor
Direktorat za predšolsko vzgojo in osnovno šolstvo