

100% bolniška zaradi okužbe s korona virusom Sars-Cov-2 pri opravljanju dela - ugotavljanje povezave med nezmožnostjo za delo (obolenje) in okužbo na delovnem mestu

SVIZ je na spletni strani že pred časom podal krajšo [novico](#) o 100% nadomestilu plače delavca v primeru okužbe s korona virusom COVID-19 na delovnem mestu ter nastopom bolezni SARS-COV-2 in s tem povezano dejansko nezmožnostjo za delo (glej tudi zavihek [korona virus -2. val](#) na spletni strani sviz.si -> obvestila SVIZ - > posebna obvestila z dne 26. 10. 2020).

Ker smo po objavi prvotnih pojasnil prejeli številna vprašanja o tem, kako v praksi ugotavljati oziroma izkazati, da gre za poškodbo pri delu oziroma da je okužba nastala po naključju pri opravljanju dela, vam v nadaljevanju s tem v zvezi podajamo mnenje pravne službe SVIZ Slovenije.

Najprej pojasnjujemo pojem **poškodbe pri delu** v skladu s predpisi (ZPIZ-2, 66. člen) - poškodba pri delu je tudi obolenje, ki je »neposredna in izključna posledica nesrečnega naključja ali višje sile med opravljanjem dela oziroma dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovan«. Pri tem pa predpisi ne določajo kako se ugotavlja vzročna zveza med opravljanjem dela in boleznijo ter kako se ocenjuje njeno neposrednost in izključnost.

Glede na opredelitev iz predpisa je potrebno v vsakem posameznem primeru ugotoviti dvoje:

I. Obolenje je neposredna in izključna posledica opravljanja dela (vzročna zveza).

Obolenje delavca za SARS-COV-2 mora biti izključna in neposredna posledica opravljanja dela. Praviloma se kot vzrok šteje okoliščina, ki po življenjskih izkušnjah običajno, ob rednem teku stvari, pripelje do posledice. Citirana določba omenja *izključnost in neposrednost*. Slednje je moč razumeti, da je ravno opravljanje dela oz. naključje oz. višja sila pri le-tem tista okoliščina, ki je povzročila okužbo in posledično bolezen. Slednjega po našem mnenju ni moč razumeti na način, da se s 100% gotovostjo dokaže, da je do okužbe prišlo ravno na delovnem mestu (ker slednje pri tej in drugih obolenjih praktično ni mogoče), temveč, da se z veliko verjetnostjo izključi druge razumne in realno verjetne vzroke za nastanek obolenja (npr. iz zasebnega življenja delavca).

Pri ugotavljanju vzročne zveze je potrebno slediti konkretnim okoliščinam primera, splošno znanim ugotovitvam o COVID-19 ter napotil in priporočil NIJZ. Tudi v povezavi z odrejanjem karanten delavcev o pojavu okužbe na delovnem mestu (npr. kaj je tesni in kaj visoko rizičen tesni kontakt na področju dejavnosti vzgoje in izobraževanja - priponka). Pri tem poudarjamo, da nošnja varovalne opreme ali spoštovanje drugih ukrepov zgolj zmanjšuje možnost okužbe, vsekakor pa je ne preprečuje v celoti oz. izniči.

Vsekakor menimo, da je omenjena vzročna zveza podana v primerih, ko delodajalec ugotovi, da je bil delavec v tesnem kontaktu ali visoko rizičnem tesnem kontaktu z okuženo osebo s COVID-19 pri opravljanju svojega dela v zavodu (sodelavec ali uporabnik/otrok), zaradi česar je delodajalec dolžan delavca napotiti v karanteno. Nato pa delavec, v času karantene zbolji za COVID-19.

Delavec je v nastopu okužbe COVID-19 in posledičnem nastopu obolenja SARS-COV-2, zaradi katerega je nezmožen za delo, dolžan delodajalcu sporočiti vse okoliščine, ki bi utemeljeno lahko predstavljale vzrok za nastop okužbe (okoliščine opravljanja dela, gibanja v zavodu, stike z okuženimi pri opravljanju dela ter odsotnost takšnih stikov izven procesa opravljanja dela ipd.).

II. Nesrečno naključje ali višja sila pri opravljanju dela

Omenjeno naključje ter višjo silo je potrebno razumeti na način, da je nastop okužbe in bolezn posledica nečesa zunanjega, nepričakovanega, kateremu se ni bilo moč izogniti kljub dolžnemu skrbstvu pri opravljanju dela. Po našem mnenju to pri obolenju s SARS-Cov-2 pomeni, da je višja sila ali naključje podano, ko je do okužbe na delovnem mestu prišlo kljub spoštovanju ukrepov za omejitev okužb s korona virusom COVID-19, ki so določeni kot obvezni s splošnimi predpisi (npr. odloki Vlade RS o nošenju varovalne opreme) ali z navodili delodajalca pri opravljanju dela. Seveda je potrebno pri oceni o obstoju višje sile oz. nesrečnega naključja potrebno upoštevati vse relevantne okoliščine.

Primer: nošenje maske oziroma druge ustrezne zaščitne opreme nosnega in ustnega predela obraza. Od 15. 10. 2020 dalje je nošnja mask za zaposlene v zavodih vzgoje in izobraževanja obvezna (ne glede na morebitne razdalje), razen za izrecno opredeljene izjeme (npr. vzgojitelji predšolskih otrok, vzgojitelji predšolskih otrok-pomočniki in učitelji do vključno 5. razreda osnovne šole pri opravljanju neposrednega dela z otroki oziroma učenci, ter višje in visokošolske učitelje, kadar predavajo za zaščitno pregrado iz stekla ali podobnega materiala). V kolikor uporaba maske v času prenosa okužbe za delavce pri delodajalcu NI obvezna (bodisi ni predpisana z odlokom Vlade RS ali z internim aktom oz. pisnim navodilom delodajalca), samo dejstvo (ne)nošenja maske ni relevanten faktor pri presoji, ali gre za poškodbo pri delu ali ne. Če pa se z ne-nošnjo maske krši predpisana obveznost nošenja mask oz. zaščitne opreme s strani delavca pri opravljanju dela, pa je vprašljivo, ali je prenos okužbe in tudi bolezn še lahko neposredna in izključna posledica naključja ali gre za posledico neupoštevanje navodil oz. predpisov, in torej ne gre za poškodbo pri delu.

V primerih, ko je pri delavcu prišlo do okužbe in nato tudi do obolenja, kot posledica nesrečnega naključja ali višje sile v skladu z zgoraj navedenim, mora delodajalec prijaviti poškodbo na delu z izpolnitvijo **obrazca Prijava nezgode – poškodbe pri delu ER-8** ali izjemoma poda drugo pisno izjavo, s katero potrjuje okužbo delavca na delovnem mestu. Obrazec je potrebno čim prej v dopolnitev posredovati izbranemu zdravniku delavca, ki obrazec posreduje dalje Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije, en izvod pa vrne delodajalcu.

V kolikor bi delodajalci zavračali izpolnitev obrazca o poškodbi pri delu v primerih okužbe s COVID-19 na delovnem mestu in obolenju, predlagamo, da mu posredujete predmetno pojasnilo in ga pozovete, da naj to stori čim prej. Člani se lahko v zvezi s to problematiko obrnete tudi po pomoč na pravno službo SVIZ. V vsakem primeru bo potrebno presojati vse okoliščine konkretnega primeru. Če se primer izkaže za utemeljenega in delodajalec kljub mnenju pravne službe krši pravice delavca, sta zaposlenim na voljo dve možnosti. Delavec lahko poda zahtevo za odpravo kršitve njegove pravice v skladu z 200. členom ZDR-1, v nadaljevanju pa lahko poda tudi pritožbo na svet zavoda ali uveljavlja sodno varstvo. Hkrati ali ločeno je možno zoper delodajalca podati tudi prijavo na Inšpektorat RS za delo.