



**SREDNJIM ŠOLAM
DIJAŠKIM DOMOVOM
VIŠJIM STROKOVNIM ŠOLAM
ORGANIZACIJAM ZA IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH**

Številka: 603-1/2021/16

Datum: 15. 2. 2021

OKROŽNICA v zvezi z ravnanjem delodajalca v primeru odklonitve testiranja in nošenjem zaščitnih mask

Spoštovani,

Pošiljamo vam nekaj ključnih informacij v zvezi z ravnanjem delodajalca v primeru odklonitve testiranja in nošenjem zaščitnih mask.

Pojasnila v zvezi z neupravičeno odklonitvijo testiranja ste prejeli že z obvestilom o Odredbi Ministrstva za zdravje 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), ki smo vam ga poslali 23. 1. 2021. Ker pa se v zvezi z neupravičeno odklonitvijo testiranja, ki predstavlja kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, še pojavljajo vprašanja, predvsem v zvezi z pristojnostmi delodajalca v primeru odklonitve testiranja, ponovno in še dodatno izpostavljamo:

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-1) 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.

Izpostavljam 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 zaznano 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 delodajalcem 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 izpostavljamo tudi, da ima delavec pravico do odsotnosti z dela v primerih, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba. 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?

- uvade 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;
- ujavlja 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.

f) Nošenje zaščitnih mask

Vlada RS je že decembra 2020 z Odlokom o začasnih ukrepih za zmanjšanje tveganja okužbe in širjenja okužbe z virusom SARS-CoV-2 (Uradni list RS, št. 188/20, 193/20, 198/20, 2/21, 5/21, 9/21, 12/21, 15/21 in 20/21; v nadaljevanju Odlok) zaradi preprečitve ponovnih izbruhov okužb in širjenja okužb z nalezljivo boleznijo COVID-19 začasno določila obvezno uporabo zaščitne maske pri gibanju in zadrževanju v vseh zaprtih javnih krajih oziroma prostorih. Ne glede na navedeno, v skladu s 3. členom Odloka uporaba zaščitne maske med drugim ni obvezna za:

- dijake v srednji šoli, izključno ko so v matičnem oddelku,
- višje in visokošolske učitelje, kadar predavajo za zaščitno pregrado iz stekla ali podobnega materiala,
- osebe, ki izvajajo individualno športno vadbo, če je zagotovljena medosebna razdalja vsaj 3 metre.

Ob tem vas še opozarjamo, da v kolikor vodstvo vzgojno-izobraževalnega zavoda oceni, da pri izvajanju vzgojno-izobraževalnega dela ne more spoštovati priporočil Nacionalnega inštituta za javno zdravje, lahko na podlagi 5. člena ZVZD-1 sprejme ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu. Navedeno pomeni, da lahko vodstvo s sklepom odredi obvezno uporabo zaščitne maske ne glede na zgoraj navedene izjeme Odloka.

mag. Nataša Kranjc
v.d. generalne direktorice
Direktorata za srednje in višje šolstvo
ter izobraževanje odraslih