



SVIZ Slovenije

g. Branimir Štrukelj, glavni tajnik SVIZ

info@sviz.si

Številka: 410-60/2020/13

Datum: 1. 2. 2021

Zadeva: Obveznost preventivnega hitrega testiranja na COVID-19 - odgovor

Zadeva: vaš dopis z dne 22. 1. 2021

V dopisu, citiranem pod zvezo, ste na Vlado RS, MDDSZ, MZ in na naše ministrstvo posredovali več vprašanj glede napovedanega hitrega testiranja zaposlenih na področju vzgoje in izobraževanja.

V dopisu izpostavljate mnenje SVIZ, da bi se ureditev v Zakonu o nalezljivih boleznih (ZNB) v zvezi z Uredbo o izvajanju presejalnih programov za zgodnje odkrivanje okužb z virusom SARS-CoV-2 (Uredba) in na njeni podlagi sprejetem sklepu MZ o izvajanju posebnega presejalnega programa za zgodnje odkrivanje okužb z virusom SARS-CoV-2 (sklep) lahko razumelo, da je testiranje za zaposlene obvezno, ker pa so šole 21. 1. 2021 prejele okrožnico, da je testiranje priporočljivo, želite jasne in nedvoumne odgovore na, v dopisu izpostavljena, vprašanja.

V nadaljevanju vam posredujemo odgovor, ki je usklajen tudi z MDDSZ in MZ:

- 1. Ali je z omenjenimi predpisi (ZNB, Uredba, Sklep) hitro preventivno testiranje za osebe, ki izvajajo dejavnost vzgoje in izobraževanja in so podrobneje opredeljene v sklepu, določeno kot obvezno? Ali enak ukrep velja tudi za zaposlene v drugih dejavnosti, ki jih omenja uredba v 2. členu (npr. zdravstvena dejavnost)?**

V skladu z Uredbo o izvajanju presejalnih programov za zgodnje odkrivanje okužb z virusom SARS-CoV-2 (Uradni list RS, št. 204/20; v nadaljnjem besedilu: Uredba) je predvideno, da se izvajajo tako splošni kot posebni presejalni programi. Ker je bilo v konkretnem primeru zaradi epidemiološke situacije, v kateri se nahajamo, istočasno pa zaradi zasledovanja cilja, da se otroci vendarle čimprej vrnejo v šole, ugotovljeno, da širjenja COVID-19 ni mogoče učinkovito zamejiti z izvajanjem splošnega presejalnega programa, je ministrstvo, pristojno za šolstvo, predlagalo ministrstvu, pristojnemu za zdravje, da sprejme posebni presejalni program. Minister za zdravje je izdal Odredbo o

izvajanju posebnega presejalnega programa za zgodnje odkrivanje okužb z virusom SARS-CoV-2 za osebe, ki opravljajo dejavnost vzgoje in izobraževanja (Uradni list, št. 11/21; v nadaljnjem besedilu: Odredba), s katero je določil pogostost udeležbe v posebnem presejalnem programu, morebitne izjeme in tudi pogostost preverjanja potrebnosti izvajanja posebnega presejalnega programa oziroma izvajanja testiranja na SARS-CoV-2. Odredba je bila izdana za izvrševanje drugega odstavka 31. člena ZNB in v zvezi s 3. členom Uredbe. Iz 1. člena odredbe izhaja, da se osebe, ki opravljajo dejavnost vzgoje in izobraževanja udeležijo posebnega presejalnega programa iz tretjega odstavka 2. člena Uredbe. Nadalje iz 2. člena 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, 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).

2. Ali so izpolnjene pravne podlage za določitev tega ukrepa kot obveznega?

Uredba je bila izdana zaradi usklajenega izvrševanja drugega odstavka 4. člena, drugega odstavka 8. člena ter 31., 32. in 36. člena ZNB, Odredba pa za izvrševanje drugega odstavka 31. člena ZNB. ZNB v 31. členu določa, da 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, ter so obvezni za osebe, ki opravljajo vzgojno-izobraževalno, vzgojno-varstveno in zdravstveno dejavnost, ter za objekte in prostore, kjer se ta dejavnost opravlja. V skladu z navedenim menimo, da pravna podlaga za obvezno hitro testiranje obstaja in je hitro testiranje obvezno za osebe, ki dejavnost vzgoje in izobraževanja opravljajo v vzgojno-izobraževalnih zavodih, kot je določeno v 2. členu Odredbe, in pri temu prihajajo v stik z otroki oziroma učenci. ZNB namreč daje ministru za zdravje pooblastilo, da podrobneje določi način in obseg obveznih zdravstveno higienskih pregledov s svetovanjem.

V zvezi z vprašanjem pod točko 2. c pa ministrstvo, pristojno za delo, pojasnjuje, da Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev (Uradni list RS, št. 87/02, 29/03 – popr., 124/06 in 43/11 – ZVZD-1), ki je omenjen v vprašanju, ne opredeljuje izvedbe hitrih antigenskih testov na novi koronavirus. Pravilnik ureja obseg in vsebino predhodnega in usmerjenega obdobjnega in drugega usmerjenega preventivnega zdravstvenega pregleda delavcev, ki delajo z biološkimi dejavniki. Zagotavljanje varnosti in varovanje zdravja delavcev pred tveganji zaradi bioloških dejavnikov pri delu, kakor tudi ukrepe za preprečevanje takšnih tveganj ureja Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkimi dejavniki pri delu (Uradni list RS, št. 4/02, 39/05, 43/11 – ZVZD-1 in 168/20). Pravilnik, ki je sprejet na podlagi Direktive Evropskega parlamenta in Sveta 2000/54/ES ter njenih sprememb oziroma dopolnitev, ureja dolžnosti delodajalca pri izvajanju dejavnosti, ki vključuje uporabo biološkega dejavnika, oziroma ko zaradi dejavnosti obstaja tveganje, da delavec pride v stik z biološkim dejavnikom (nenamerni prenos ali sproščanja biološkega dejavnika).

3. Če je hitro preventivno testiranje določeno kot obvezno na podlagi zgoraj navedenih odločitev ali gre hkrati tudi že za obveznost delavcev iz

delovnega razmerja? Ali pa je potrebno, da delodajalec te ukrep opredeli kot ukrep za varnost in zdravje pri delu v skladu s postopki, predpisanimi po ZVZD-1?

Upošteva se 34. in 35. člen ZDR-1 menimo, da je delavec dolžan upoštevati navodila delodajalca. Obveznost upoštevanja odredbe izhaja po našem mnenju tudi iz določb 4. člena ZNB, ki določa, 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. Glede na dosedanja stališča MDDSZ menimo, da v dejavnostih, kjer je že s predpisi za obvladovanje epidemije predviden posebni presejalni program za zgodnje odkrivanje okužb z virusom SARS-CoV-2 (področje vzgoje in izobraževanja je takšen primer) delodajalcu ni potrebno predhodno spreminjati internih aktov (revizija o varnosti z oceno tveganja), da bi določil obveznost hitrega testiranja kot pogoja za opravljanja dela (ker to določa že predpis). Delodajalci, ki jih neposredno ne zavezujejo interventni predpisi glede izvedbe testiranja pa lahko, če je to strokovno utemeljeno, v vnaprej opredeljenih primerih, v oceni tveganja predvidijo testiranje delavcev na prisotnost virusa. Potrebo po izvajanju in ustrezen način izvajanja testiranja delodajalec ugotovi in sprejme v sodelovanju z izvajalcem medicine dela.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11, ZVZD-1) določa temeljno odgovornost delodajalca za varnost in zdravje delavcev. Delodajalci sprejemajo ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu na podlagi ocene tveganja. V primeru spremenjenih okoliščin, ki vplivajo na sprejeto oceno tveganja, med katere sodi tudi nevarnost za okužbo z virusom SARS-CoV-2, ki povzroča COVID-19, delodajalci opravijo revizijo ocene tveganja in sprejmejo ustrezne ukrepe. Nekaterim delodajalcem v določenih dejavnostih so ukrepi predpisani že z interventno zakonodajo.

Sicer pa se delodajalci pri izbiri aktualnih ukrepov povezujejo s svojimi strokovnimi delavci za varnost pri delu in izbranimi izvajalci medicine dela, ki pri svojem delu medsebojno sodelujeta in svetujeta ukrepe za najustreznejšo zaščito v posameznih delovnih okoljih, prav tako pa upoštevajo in sledijo navodilom Nacionalnega inštituta za javno zdravje. Menimo, da lahko delodajalci, v kolikor je to primerno, strokovno utemeljeno v vnaprej opredeljenih primerih, v oceni tveganja predvidijo testiranje delavcev na prisotnost virusa tudi v dejavnostih, v katerih to ni predpisano z interventno zakonodajo. Potrebo po izvajanju in ustrezen način izvajanja testiranja delodajalec ugotovi in sprejme v sodelovanju z izvajalcem medicine dela. Testiranje mora biti izvedeno na strokovno sprejemljiv način in s strani usposobljenega osebja.

4. Če se delavec testiranja ne udeleži brez upravičenega razloga, ali lahko prične z delom ali ne? Kako je v primeru, če ukrep ni določen kor ukrep varnosti in zdravja pri delu s strani delodajalca v skladu z zgoraj navedenim? Kdo delavcu prepove opravljanje dela?

Če delavec odkloni hitro testiranje, ne sme opravljati dela v zavodu. Delavčeva odklonitev testiranja se obravnava v smislu že zgoraj navedenih členov ZDR-1. Izpostavljamo tudi, da 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. Odgovornost, da so na delovnem mestu v zavodu samo osebe, ki so bile predhodno testirane, je na delodajalcu.

5. V kolikor se dela ne sme udeležiti oziroma mu delodajalec dela ne zagotovi, ali je zaposleni v tem primeru upravičen do nadomestila plače in na kateri pravni podlagi?

Z vidika pravic in obveznosti delavca iz delovnega razmerja je potrebno izpostaviti, da je v skladu z ZDR-1 temeljna obveznost delavca iz delovnega razmerja, da vestno opravlja 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 (prvi odstavek 33. člena ZDR-1). Pri tem mora delavec upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja (prvi odstavek 34. člena ZDR-1). Hkrati pa mora delavec 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 (35. člen ZDR-1).

Upoštevanje zgoraj navedeno lahko zaključimo, da delavčevo neupoštevanje oz. neizpolnjevanje obveznosti iz delovnega razmerja pomeni kršitev obveznosti iz delovnega razmerja in je lahko razlog za ukrepanje delodajalca v skladu z ZDR-1. V primerih, ko 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.

V zvezi s vprašanjem glede podlage odsotnosti z dela v primeru nemožnosti opravljanja dela delavca pojasnjujemo, da ima delavec pravico do odsotnosti z dela v primerih, ko tako določa zakon oz. kolektivna pogodba. V kolikor delavec ne more opravljati dela v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi iz razloga, ker ni opravil obveznega preventivnega testiranja, se odpira vprašanje opravičene podlage odsotnosti v času, ko iz tega razloga ne more opravljati dela. Odsotnost delavca z dela je v izjemnih primerih lahko upravičena tudi iz razloga višje sile v skladu s šestim odstavkom 137. člena ZDR-1, pri čemer morajo biti podani vsi elementi višje sile: zunanost vzroka, nepričakovanost dogodka ter neizogibnost in nepovrnjivost dogodka, o čemer mora delavec delodajalca tudi pravočasno seznaniti (prvi odstavek 36. člena ZDR-1). Pri presoji podanosti višje sile pa je potrebno v vsaki posamični konkretni situaciji presojati prisotnost vseh elementov višje sile, ki so opredeljeni v obligacijskih razmerjih.

Če pri delavcu v konkretnem primeru niso podane okoliščine, ki utemeljujejo pravni standard višje sile, pa se mora delavec z delodajalcem dogovoriti o drugi podlagi odsotnosti z dela, neopravljanje dela brez opravičene podlage odsotnosti pa pomeni kršitev obveznosti iz delovnega razmerja in je lahko podlaga za ukrepanje delodajalca.

V zvezi z nemožnostjo opravljanja dela delavca v prostorih delodajalca pa naj še dodamo, da v primeru, če delodajalec glede na potrebe in možnosti delovnega procesa delavcu v času nemožnosti opravljanja dela iz tega razloga organizira delo na domu, potem delavec ni odsoten z dela, ampak še vedno opravlja delo.

6. Če se delavec brez upravičenega razloga ne udeleži hitrega obveznega preventivnega testiranja, ali je lahko deležen nadzora in ukrepov oziroma sankcij s strani pristojnega inšpektorata oziroma delodajalca? In če, katerih?

Možnosti ukrepanja delodajalca v okviru delovnih razmerij so pojasnjena že v odgovoru na vprašanje št. 5.

V skladu z zgoraj navedenim je testiranje obvezno za osebe, ki dejavnost vzgoje in izobraževanja opravljajo v vzgojno-izobraževalnih zavodih in pri tem prihajajo v stik z otroki in učenci. V skladu z 8. točko prvega odstavka 57. člena ZNB se z globo od 400 do 4000 EUR za prekršek kaznuje posameznik, ki zavrača ali se izmika obveznim higienskimi pregledom s svetovanjem iz 31. člena ZNB.

7. V kolikor je udeležba na hitrem preventivnem testiranju delovna obveznost delavca in mu je odrejena na dodaten delovni dan v tednu, ali mu je delodajalec dolžan začasno prerazporediti delovni čas in izplačati morebitno dodatno plačilo (npr. dodatek za delo v nedeljo, dodatek za delo na 6. zaporedni delovni dan, povračilo stroškov za uporabo lastnega prevoza za službene namene, ipd.)?

Menimo, da je tako na podlagi ZDR-1, ZVZD kot tudi ZNB povsem 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.

Z vidika splošne delovnopravne ureditve podrobneje pojasnjujemo, da je kot učinkoviti delovni čas v drugem odstavku 142. člena ZDR-1 opredeljen vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Ta zakonska določba širi pomen učinkovitega delovnega časa tudi na obdobja, ko je torej delavec na razpolago delodajalcu in izpolnjuje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.

Glede na to, da je treba prvenstveno razlikovati obdobje delovnega časa od obdobja počitka, je v vsakem konkretnem primeru primerno presoditi, ali in kako z določenim časom delavec razpolaga kot s prostim časom oziroma ali in koliko aktivnosti v teh primerih omejujejo njegov prosti čas. Kot bistveno pa je pri sami opredelitvi treba upoštevati, da čas počitka pomeni čas, ki ni delovni čas.

Glede na navedeno je v primeru, ko delodajalec delavca napoti na testiranje, primerno slediti razlagi, da gre v tem primeru za čas, ki se šteje v delovni čas delavca.

S spoštovanjem,

Mag. Radovanka Petrić
GENERALNA SEKRETARKA

V vednost:

- Gp.mddsz@gov.si
- Gp.mz@gov.si
- Gp.gs@gov.si