



Javni in zasebni visokošolski zavodi v RS

Študentski domovi in dijaški domovi, ki nastanjujejo študente

Številka: 6030-5/2020/704

Datum: 28. 1. 2021

Zadeva: Testiranje zaposlenih – dodatna pojasnila

Spoštovani,

kot ste že bili obveščeni, je bila v Uradnem listu Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 11/21) objavljena Odredba o izvajanju posebnega presejalnega programa za zgodnje odkrivanje okužb z virusom SARS-CoV-2 za osebe, ki opravljajo dejavnost vzgoje in izobraževanja. Ta določa, da se osebe, ki opravljajo dejavnost vzgoje in izobraževanja, pred pričetkom neposrednega dela z, med drugim tudi, študenti in študentkami visokošolskih zavodov, udeležijo posebnega presejalnega programa iz tretjega odstavka 2. člena Uredbe o izvajanju presejalnih programov za zgodnje odkrivanje okužb z virusom SARS-CoV-2 (Uradni list RS, št. 204/20). Z objavo odredbe ministra, pristojnega za zdravje, je ustvarjena pravna podlaga za obveznost testiranja za zaposlene v vzgoji in izobraževanju, vključno z visokošolsko dejavnostjo.

Upoštevajoč navedeno vas, poleg vseh doslej posredovanih informacij, na tem mestu seznanjamo še z nekaterimi drugimi vidiki testiranja, še zlasti v primerih odklonitve s strani oseb, ki so se, skladno z zgoraj oziroma v nadaljevanju tega dopisa navedenimi pravnimi podlagami, sicer dolžne testirati, saj na ministrstvu prejemamo vprašanja glede obravnavane tematike.

Uvodoma sicer izražamo prepričanje, da visokošolski učitelji in drugi zaposleni na visokošolskih zavodih in v študentskih domovih odgovorno pristopajo k testiranju kot družbeno odgovorni posamezniki in posameznice.

Testiranje je sicer za vse zaposlene na področju vzgoje in izobraževanja oziroma visokošolske dejavnosti obvezno, pri čemer 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 (Uradni list RS, št. 33/06 – uradno prečiščeno besedilo, 49/20 – ZIUZEOP, 142/20 in 175/20 – ZIUOPDVE; v nadaljnjem besedilu: ZNB). 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, med drugim tudi, v študentskih domovih in v visokošolskih zavodih, pred začetkom opravljanja dejavnosti vzgoje in izobraževanja oziroma visokošolske dejavnosti 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).

Nadalje pojasnjujemo, da Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 in 203/20 – ZIUPOP DVE; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) temeljno obveznost delavca iz delovnega razmerja določa že v prvem odstavku 33. člena; ta 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. Citirani zakon nato 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. Podobno določbo je zaslediti tudi v 12. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11; v nadaljnjem besedilu: ZVZD); ta kot temeljno obveznost delavca določa spoštovanje in izvajanje ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Prav tako 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.

Upošteva 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. To pomeni, da neupravičena odklonitev testiranja predstavlja kršitev obveznosti iz delovnega razmerja. Izpostavljamo tudi, da je na podlagi ZNB lahko z globo od 400 do 4000 EUR sankcioniran posameznik, ki zavrača ali se izmika obveznim higienskim pregledom (31. člen ZNB). Pripominjamo, da nadzor nad izvajanjem ZNB sicer izvaja zdravstvena inšpekcija.

Dodajamo, da odklonitve testiranja ni mogoče razumeti kot obveznost delodajalca, da takšnemu delavcu zagotovi opravljanje dela od doma ali, kot so se pojavila določena vprašanja, odredi čakanje na delo. Delodajalec namreč 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 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.

Delodajalec lahko v primeru kršitev delovnih obveznosti ukrepa na različne načine, denimo uvede disciplinski postopek, v katerem lahko delavcu izreče opomin (172. člen 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.

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

Vsled navedenega dodajamo še, da je tako na podlagi ZDR-1, ZVZD kot tudi ZNB hitro preventivno testiranje šteti v delovni čas zaposlenih, kar pomeni, da tem pripadajo pravice, kot jih imajo sicer v zvezi z opravljanjem dela pri delodajalcu.

Lepo pozdravljeni,

PO POOBLASTILU generalne direktorice
Duša Marjetič
vodja Sektorja za visoko šolstvo

Poslano:

- naslovniki – po e-pošti