

Pojasnila glede upoštevanja PCT pogoja za opravljanje dela

Odlok o načinu izpolnjevanja pogoja prebolewnosti, cepljenja in testiranja za zajezitev širjenja okužb z virusom SARS-CoV-2¹ (odlok) v prvem odstavku 5. člena določa, da **morajo vsi delavci in osebe, ki na kakršnikoli drugi pravni podlagi opravljajo delo pri delodajalcu, ali samostojno opravljajo dejavnost, za čas opravljanja dela izpolnjevati PCT pogoj.**

V nadaljevanju podajamo pojasnila na najpogostejša vprašanja, ki se nanašajo na izpolnjevanje PCT pogoja oziroma samotestiranje delavcev na delovnem mestu.

V katerih primerih je treba izvajati samotestiranje na delovnem mestu?

Za izpolnitev PCT pogoja za opravljanje dela pri delodajalcu se šteje, če se delavci presejalno testirajo s testom HAG za samotestiranje.

Ali je za opravljanje dela treba izpolnjevati PCT pogoj tudi pri opravljanju dela na domu?

Odlok med izjemami ali dodatnimi opredelitvami ne navaja, da bi pogoj PCT morale izpolnjevati osebe, ki pri opravljanju dela prihajajo v neposreden stik z drugimi osebami v okoljih ali dejavnostih v RS, kar pomeni, da morajo pogoj PCT izpolnjevati tudi delavci, ki opravljajo delo na domu.

Kako pogosto se izvaja samotestiranje?

Za opravljanje dela se šteje, da je izpolnjen pogoj PCT, če se presejalno testiranje s testom HAG (samotestiranje) izvede enkrat tedensko v enakih presledkih.

Kako delavec izkaže, da je opravil samotestiranje?

Za namen dokazovanja samotestiranja odgovorna oseba posreduje delavcu evidenčni list, ki vsebuje datum samotestiranja, rezultat testa in podpis.

Kdo določi čas in kraj samotestiranja?

Čas in kraj samotestiranja na delovnem mestu določi odgovorna oseba.

Ali se čas samotestiranja šteje v delovni čas?

Čas opravljanja samotestiranja je možno šteti v delovni čas, pri čemer je treba upoštevati, da se obdobje, ki naj se všteva v delovni čas delavca, presoja glede na okoliščine konkretnega primera v luči razumevanja pomena učinkovitega delovnega časa (torej ob ustreznem razlikovanju obdobja delovnega časa od obdobja počitka).

Kako lahko ravna delodajalec, v primeru, ko delavec ne izpolnjuje PCT pogoja?

Glede na to, da pomeni upoštevanje zahtev in navodil delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja eno od temeljnih obveznosti delavca, neizpolnjevanje le-teh predstavlja kršitev obveznosti iz delovnega razmerja in je lahko razlog za ukrepanje delodajalca v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih² (ZDR-1).

Delavcu, ki krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, lahko delodajalec v primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti izreče opomin ali tudi druge disciplinske sankcije, če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

¹ Uradni list RS, št. 147/21

² 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, 203/20 – ZIUPOPĐVE in 119/21 – ZČmIS-A

Kršenje pogodbenih obveznosti ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja je lahko tudi utemeljen razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Vendar mora delodajalec pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz tega razloga delavca pisno opozoriti na izpolnjevanje obveznosti in na možnost odpovedi v primeru, če bo delavec ponovno kršil obveznosti iz delovnega razmerja.

Delavčeva hujša kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, storjena naklepoma ali iz hude malomarnosti, pa je tudi taksativno določen razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Ob tem mora biti hkrati izpolnjen tudi pogoj, da delovnega razmerja ni mogoče nadaljevati do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Kdo nosi stroške samotestiranja?

Sredstva za izvajanje presejalnega testiranja zagotavlja delodajalec.

Kako ravna delavec v primeru pozitivnega rezultata s testom HAG?

Na podlagi odloka v primeru pozitivnega rezultata s testom HAG za samotestiranje testirana oseba obvesti izbranega osebnega zdravnika, ki jo napoti na test PCR.

Kako obravnavati delo na domu, ko gre za preprečevanje širjenja okužbe na podlagi ZVZD-1?

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS, št. 43/11, ZVZD-1) določa temeljno odgovornost delodajalca za varnost in zdravje delavcev. V primeru spremenjenih okoliščin, ki vplivajo na sprejeto oceno tveganja (2.odstavek 17.člena ZVZD-1), 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, pri čemer se posvetujejo s strokovnim delavcem za varnost pri delu in izvajalcem medicine dela. Delodajalci upoštevajo temeljna načela pri sprejemanju in izvajanju ukrepov varnega in zdravega dela iz 9. člena ZVZD-1, ki med drugim določa vrstni red ukrepov delodajalca, s tem, da daje prednost splošnim varnostnim ukrepom pred posebnimi ter kolektivnim varnostnim ukrepom pred individualnimi. Ukrepi si sledijo od tehničnih izboljšav in organizacijskih ukrepov, k individualnim, ki zadevajo delavce, na primer nošenje osebne varovalne opreme.

Med splošne organizacijske ukrepe sodi delo od doma, ki je učinkovit ukrep za odpravo tveganja za okužbo z virusom SARS-CoV-2 v delovnih sredinah, saj delavci, ki delajo od doma ne predstavljajo tveganja za prenos okužbe na delovnem mestu oziroma v delovnem okolju. Delo od doma je vseskozi omogočeno tudi delavcem, ki se morajo osamiti oziroma so napoteni v karanteno, v kolikor je za njih mogoče organizirati delo od doma, saj se s tem ukrepom tveganje za prenos okužbe v delovnem okolju odpravi, delavci pa lahko kljub temu opravljajo svoje delo. Z vidika zagotavljanja varnega in zdravega dela menimo, da delo od doma bistveno prispeva k odpravi in omejevanju tveganj povezanih z virusom SARS-CoV-2.