

Obveza testiranja i COVID potvrde na radnom mjestu

ČESTA PITANJA I ODGOVORI

Na koga se sve odnosi mjera obaveznog testiranja dva puta tjedno, a koji su izuzeci?

Mjera se odnosi na :

- dužnosnike,
- državne službenike i namještenike,
- službenike i namještenike u javnim službama,
- službenike i namještenike u lokalnoj i regionalnoj samoupravi,
- zaposlene u trgovačkim društvima i ustanovama čiji su osnivači, ili u njima imaju većinski dio, RH ili jedinice lokalne i regionalne samouprave,
- pripadnike Oružanih snaga RH,
- zaposlene u zračnim lukama,
- sve stranke koje dolaze u službene prostorije u kojima rade navedene osobe,
- sve pružatelje različitih usluga u tim prostorima ili su angažirani za određene poslove u njihovim prostorima i druge osobe koje dolaze u njihove prostore po bilo kojoj osnovi.

1

Izuzeci od mjere su:

- zaposleni u privatnom i javnom zdravstvu, na koje se već primjenjuju posebne odluke,
- studenti prilikom boravka u prostorima visokih učilišta osim ako visoko učilište ne odluči drugačije,
- učenikci prilikom boravka u prostorima škola i odgojno obrazovnih ustanova,
- osobe mlade od 16 godina,
- osobe koje dovode dijete ili učenika u dječji vrtić ili osnovnu školu ili ustanovu za odgoj i obrazovanje djece i adolescenata s posebnim potrebama,
- osobe koje prate osobu koja se ne može brinuti za sebe,
- osobe koju u poslovnice HZZO-a dolaze podići svoju EU digitalnu COVID potvrdu.
- osobe čija je prisutnost nužna u zakonom propisanim postupcima pred pravosudnim, državnim i drugim tijelima
- korisnici poštanskih usluga koji moraju preuzeti pošiljke čije ne preuzimanje bi imalo pravne posljedice,
- osobe kod kojih postoje kontraindikacije za cijepljenje ili za dovršetak cijepljenja bilo kojim cjepivom protiv COVID-19, a što se dokazuje liječničkom potvrdom.



Kako se, osim COVID potvrdom, može dokazati status preboljenja ili izuzetka od mjere testiranja?

Predočenjem drugog odgovarajućeg dokaza o cijepljenju, preboljenju odnosno testiranju i to:

- ako je osoba preboljela COVID –19 i dijagnoza joj je postavljena na temelju brzog antigenskog testa unazad 12 mjeseci, kao dokaz koristi se potvrda liječnika primarne zdravstvene zaštite koju isti izdaje na temelju nalaza brzog antigenskog testa,
- ako je osoba imala dijagnosticirane COVID bolesnike u obitelji i nakon kontakta s njima razvila simptome, mogla je biti proglašena tzv. vjerojatnim slučajem, bez postavljanja dijagnoze PCR testom; ovaj status dokazuje se potvrdom liječnika primarne zdravstvene zaštite o preboljenju tijekom posljednjih 12 mjeseci
- ako je osobi bolest COVID – 19 dijagnosticirana PCR testom prije više od 6, a manje od 12 mjeseci, status preboljenja može se dokazati potvrdom o preboljenju izdanom od liječnika primarne zaštite ili rezultatom PCR testa ne starijim od 12 mjeseci
- da je osoba preboljela bolest COVID – 19, a bolest joj je dijagnosticirana PCR-om, BAT-om ili je bila proglašena vjerojatnim slučajem, te u uz uvjet da je cijepljena jednom dozom cjepiva ne kasnije od 8 mjeseci od preboljenja, te da nije prošlo više od 12 mjeseci od primitka prve doze; ovaj status se može dokazati potvrdom liječnika primarne zdravstvene zaštite o preboljenju ili nalazom pozitivnog PCR testa i potvrdom o cijepljenju jednom dozom cjepiva

Može li poslodavac radnicima koji se odbiju testirati zabraniti ulazak u prostorije poslodavca?

Poslodavac može, ako radnik odbije testiranje, te istovremeno ne dokaže da je izuzet od obveze testiranja (npr. važećom COVID potvrdom ili drugom odgovarajućom medicinskom dokumentacijom sukladno Odluci Stožera civilne zaštite RH), zabraniti ulazak u prostorije poslodavca.

Može li radnik dobiti otkaz ako se odbije testirati?

Radnik može dobiti otkaz, međutim u ovom trenutku niti jedan propis decidirano ne određuje je li otkazivanje ugovora o radu zbog nepoštivanja odluke Stožera zakonito.

Ističemo za sada ne postoji relevantna sudska praksa koja bi bila orijentir za postupanje radnika i poslodavca, odnosno temeljem koje bi se relevantno mogla procijeniti uspješnost u eventualnom sudskom postupku radi pobijanja otkaza.

Što može poduzeti radnik koji zbog odbijanja testiranja bude suspendiran ili dobije otkaz?

Radnik i sam, u roku od 15 dana od dana primitka odluke, protiv iste poslodavcu uložiti zahtjev za zaštitu prava radnika. Takav zahtjev treba predati poslodavcu u pisanom obliku neposredno s time da poslodavac potvrdi primitak, odnosno poslati poslodavcu preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom. Poslodavac ima pravo, u daljnjem roku od 15 dana od dana kada je primi zahtjev za zaštitu prava radnika, očitovati se na zahtjev za zaštitu prava radnika. U slučaju da se poslodavac u tom roku ne očituje, u daljnjem roku od 15 dana radnik ima pravo podnijeti tužbu sudu. U slučaju da se poslodavac očituje i odbije zahtjev za zaštitu prava radnika, u roku od 15 dana od kako je primio takav odgovor, radnik ima pravo podnijeti tužbu sudu. Ovi rokovi su prekluzivne naravi, što znači da se njihovim propuštanjem gubi pravo na sudsku zaštitu.

Što sindikat može učiniti za člana koji se nađe u takvoj situaciji?

U slučaju da je radniku koji je član sindikata udruženog u SSSH izrečena određena sankcija (otkaz ili odluka o udaljenju s radnog mjesta ili upozorenje), takav član ima pravo obratiti se pravnoj službi SSSH s uputnicom sindikata radi pružanja besplatne pravne pomoći.

U okviru pružanja besplatne pravne pomoći članu će biti:

- pruženi pravni savjeti,
- objašnjen tijek postupka i rokovi,
- objašnjeni mogući rizici i troškovi koje radnik mora prihvatiti u slučaju da želi voditi spor,
- prema okolnostima slučaja, sastavit će se zahtjev za zaštitu prava radnika,
- ako je potrebno i s radnikom dogovoreno sastavit će se i podnijeti tužba nadležnom sudu radi utvrđenja nedopuštenosti otkaza,
- pravnici SSSH će člana, po dobivenoj punomoći, zastupati u sudskom postupku,
- sastaviti će i ulagati redovne i izvanredne pravne lijekove (žalba, revizija, ustavna tužba).

Napomena: SSSH će pružiti pravnu pomoć, sukladno statutima sindikata i pravilima o pružanju pravne pomoći, ali treba jasno istaknuti da je ishod takvih sporova neizvjestan.

Što je "vjerojatni slučaj" i kako se on dokazuje?

Osobe koje su proglašene „vjerojatnim slučajem“ su one koje su imale dijagnosticirane COVID bolesnike u obitelji i imale su s tim oboljelima kontakte te su imale simptome Covida-a no nisu nikada testirani. „Vjerojatni slučaj“ se dokazuje na temelju medicinske dokumentacije liječnika opće prakse člana obitelji koji je bolovao od Covida, a s kojim ste bili u zajedničkom kućanstvu. Na vama je da prikupite svu potrebnu dokumentaciju, i predate vašem liječniku koji vam onda može na temelju te dokumentacije može izdati potvrdu da ste „vjerojatni slučaj“.

Može li se birati način testiranja?

Ne, testiranje je dozvoljeno samo PCR-om ili BAT-om.

Može li se testiranje okarakterizirati kao liječnički pregled. U pojedinim KU stoji da liječnički pregledi "ulaze" u puno radno vrijeme.

To je pitanje tumačenja kolektivnog ugovora od strane njegovih potpisnika. Obje strane bi trebale sazvati komisiju koja će se baviti ovim pitanjem te tumačiti KU.

Zašto ustanove koje imaju mogućnost testirati svoje radnike nemaju pravo izdavati COVID potvrde?

Troškove testiranja tj. izrade nalaza mora platiti poslodavac. Ako se radi o testu koji poslodavac plaća iz razloga kako bi radnik mogao dolaziti na posao, nalaz takvog testa ne može se koristiti u druge svrhe, odnosno za dobivanje COVID-potvrde koju bi radnik mogao koristiti i u druge svrhe. Izuzetak je slučaj u kojem je Poslodavac sklopio ugovor za testiranje svojih radnika s nekom vanjskom ustanovom, a koja je ovlaštena izdati nalaz temeljem kojega se može dobiti i COVID-potvrda.

Što radnik može učiniti ako poslodavac kaže da zbog loše financijske situacije nema novca za refundaciju troška testiranja? Mogu li javne ustanove ili institucije koje imaju problema s financiranjem jednostavno reći kako to ne mogu plaćati?

Javne ustanove financiraju se iz sredstava jedinica lokalne samouprave. Nedostatak sredstava pritom ne može biti opravdanje da se radnicima ne nadoknade troškovi na čiju nadoknadu imaju pravo, odnosno da se s tom nadoknadom kasni. Takvo pravo na nadoknadu troškova u pravnom smislu teretira jednako kao obaveza plaćanja bilo kojeg računa. To znači da podliježe mogućnosti ovršnog postupka i obavezi plaćanja zatezne kamate u slučaju kašnjenja.

Koji je pravni temelj za prikupljanje i obradu podataka o preboljenju od COVID-a, cijepljenju ili obaveznom testiranju kao uvjetu za pristup na radno mjesto?

Pravni temelj je [Zakon o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti](#) i [Odluka o uvođenju posebne sigurnosne mjere obveznog testiranja dužnosnika, državnih službenika i namještenika, službenika i namještenika u javnim službama, službenika i namještenika u lokalnoj i područnoj \(regionalnoj\) samoupravi, te zaposlenika trgovačkih društava i ustanova](#).

Gdje i koliko dugo će ti podaci biti pohranjeni kod poslodavca?

Člankom 5. Zakona o radu propisano je da je poslodavac dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. Člankom 24. Zakona o radu propisano je da je radnik prilikom sklapanja

ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir. Člankom 5. Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima Poslodavac evidenciju o radnicima počinje voditi datumom zasnivanja radnog odnosa i ažurno je vodi do prestanka radnog odnosa te istu čuva kao dokumentaciju trajne vrijednosti.

Krši li se time GDPR ako je osoba koja je određena od strane poslodavca za pregledavanje Covid potvrda ili negativnog testa na ulazu vrtića npr. domar ili netko drugi i ima uvid u naše osobne podatke?

U ovom slučaju ne krši se Opća Uredba o zaštiti osobnih podataka, iako u posebne kategorije osobnih podataka ulaze osobni podaci koji se odnose na zdravlje. Voditelj obrade osobnih podataka je poslodavac, a izvršitelj obrade je osoba zaposlena kod poslodavca, koju poslodavac ovlasti za vrši obradu. U slučaju sumnje, svatko tko sumnja u zakonitost prikupljanja i obrade osobnih podataka može zatražiti nadzor od strane Agencije za zaštitu osobnih podataka.

Može li poslodavac kašnjenje radnika na posao zbog kasnog dolaska na red za testiranje tretirati kao neplaćene radne sate ili kao razlog za opomenu proizašlu iz kršenja radnog odnosa?

Odgovor ovisi o tome tko je odredio vrijeme tog testiranja. Ako je poslodavac izričito uputio radnika na testiranje u određenom vremenu onda svakako mora uvažiti kašnjenje na posao. Ako je radnik samostalno organizirao testiranje, dužnost radnika je da dođe na vrijeme na posao. U slučaju kašnjenja, hoće li radnik dobiti opomenu ili će to biti evidentirano kao manjak sati, to je sve stvar odluke poslodavca.