



Zahteva po izpolnjevanju PCT pogoja oziroma obvezno testiranje za vse zaposlene, ki se nanaša na izvrševanje Odloka o načinu izpolnjevanja pogoja prebolewnosti, cepljenja in testiranja za zaježitev širjenja okužb z virusom SARS-CoV-2.

1. Odlok temelji na določbah 2. odstavka 31. člena Zakona o nalezljivih boleznih (ZNB), tretji alineji 1. odstavka 32.člena, prvemu odstavku 39. člena in 1. odstavku 9. člena ZNB. V zvezi s tem naj povemo, da
 - (a) 31. in 32. člen ZNB govorita le o **USMERJENIH** pregledih objektov, prostorov, predmetov in oseb ter odvzemu materiala za usmerjeno laboratorijsko analizo. Usmerjen pregled in odvzem (biološkega) materiala pa pomeni, da se pregleda in odvzame material za analizo le v primeru, kadar so podani znaki, ki kažejo na sum/okužbo z neko nalezljivo boleznijo. Na nobenem mestu ZNB med posebnimi in splošnimi ukrepi ne govori o vsesplošnih testiranjih vseh ljudi, torej tudi zdravih oseb brez znakov okužbe, kot neke vrste presejalni metodi, ampak samo o USMERJENIH pregledih in odvzemih biol. materiala, kar pomeni **samo za osebe, ki kažejo znake okužbe oz. bi se kakorkoli sumilo, da so lahko kužne in prenašalci nalezljive bolezni.**
 - (b) med ukrepi, ki jih vsebuje 1. odstavek 39. člena ZNB, na katerega se odlok prav tako sklicuje, nikjer ni predvideno izpolnjevanje kakršnihkoli 'PCT pogojev' ali obveznega testiranja/odvzema biološkega materiala; ukrepi, ki bi se jih delodajalec za izvrševanje 1. odst. 39. člena (relevantna je le 3. alineja) lahko poslužil, so kvečjemu delo od doma, večizmensko delo ali kakršenkoli drug soroden ukrep, s katerim bi se doseglo, da se na manjši površini ne zadržuje/zbira preveč oseb naenkrat.
 - (c) 1. odstavek 9. člena ZNB prav tako nikakor ne more biti ustrezna zakonska podlaga za zahtevo za izpolnjevanje PCT pogoja/obvezno (samo)testiranje, saj govori le o obveznosti delodajalca, da zagotavlja zdravstveno ustreznost pitne vode, kakovost zraka v zaprtih prostorih, sanitarno tehnično in higiensko vzdrževanje javnih objektov ter ustrezno ravnanje z odpadki.

Glede na vse navedeno izhaja, da ustrezne obstoječe zakonske podlage v RS za siljenje v obvezno (samo)testiranje ZDRAVEGA delavca, ki ne kaže znakov okužbe, NI. Edini zakon, ki določa splošne in posebne ukrepe, ki se uporabijo v primeru pojava nalezljivih bolezni, je Zakon o nalezljivih boleznih (ZNB), ki pa niti v eni od svojih določb ne predvideva obveznega testiranja/odvzema biološkega materiala vsem, tudi zdravim osebam, kot neke vrste presejalni test, saj zakon pravi, da se epidemiološke preiskave opravljajo le v primeru oziroma le pri tistih osebah, pri katerih zdravnik na podlagi pregleda posumi ali pa dejansko odkrije nalezljivo bolezen in jo odredi - po domače samo pri osebah, ki kažejo že znake okužbe in se torej utemeljeno sumi, da so kužne (12. in 17. člen ZNB). Mimogrede, tudi SZO (WHO) je že januarja 2021 zapisal na svoji strani, da se priporoča testiranje s PCR/hitrimi antigenskimi testi le za osebe, ki kažejo znake okužbe oz. sum na okužbo, ne pa vseh ljudi kot presejalna metoda za epidemiološke preiskave.

2. S tem ko delodajalec od zaposlenih zahteva, da v kolikor ne izpolnjujejo PCT pogoja za opravljanje svojega dela, se morajo obvezno (samo)testirati, to **predstavlja grob poseg v temeljne človekove pravice in svoboščine, ki jih zagotavlja vsem državljanom Ustava RS in tudi razne mednarodne konvencije (Helsinška deklaracija, Oviedska konvencija, Nürnberški kodeks, Evropska konvencija o človekovih pravicah in svoboščinah)**; testiranje zaposlenega s hitrim antigenskim testom ali PCR testom predstavlja medicinski poseg v človeško telo, tudi v primeru samotestiranja. Gre za invaziven in nevaren poseg v telo, ki lahko povzroči tudi resno telesno poškodbo. Tudi pri hitrem antigenskem testu ali pri samotestiranju se rine palčka v nos, kar povzroča ne samo neprijetnost, ampak lahko ob večkratnem ponavljanju povzroči poškodbe na sluznici nosu, kar lahko pripelje do drugih zdravstvenih težav oz. zapletov. Vsekakor gre za poseg, ki pomeni poseg v telo posameznika. Za takšen medicinski poseg ali samotestiranje ni nobene medicinske indikacije, če je človek zdrav. Vsi neprostovoljni posegi v telo so prepovedani. In tudi če delavec privoli v testiranje zaradi postopkov zoper njega oz. zaradi grožnje z izgubo zaposlitve (kot izhaja iz napotila v Odloku, tretji odstavek 7. člena, tudi v novem odloku), se takšen poseg ne more šteti za prostovoljnega; zato je prepovedan.
3. vsi ti pravni predpisi, ki so nad našo zakonodajo, prepovedujejo posege v človeško telo brez njegove svobodne privolitve, zagotavljajo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti, nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic, varstvo osebnih podatkov itd. Te pravice se lahko izjemoma v določenih primerih omeji le z zakonom, nikakor pa ne s podzakonskim aktom, še zlasti, če ta nima ustrezne zakonske podlage. Podzakonski akti (kamor spadajo odloki, uredbe in odredbe Vlade) nikoli ne smejo urejati neke tematike mimo zakonov ali v nasprotju z zakoni in Ustavo. Nikakor se ne sme s podzakonskim aktom na novo določiti nečesa, česar zakon ne predvideva in ne vsebuje, toliko bolj, če gre pri temu za poseg v ustavno ali zakonsko zagotovljene temeljne pravice in svoboščine državljanov.
4. Izpolnjevanje pogoja cepljenja ali prebolevnosti je **osebni podatek, ki ga zaposleni glede na veljavno zakonodajo ni dolžan posredovati delodajalcu**. Osebna privolitve delavcev v obdelavo teh osebnih podatkov se ne more šteti za prostovoljno, saj gre zaradi položaja moči delodajalca za nedopustno poseganje v njihovo zasebnost. Obenem pa **gre za posebno vrsto t. i. občutljivih osebnih podatkov, ki so po zakonu o varovanju osebnih podatkov najstrožje varovani, zaradi česar gre za hude kršitve določb Zakona o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1)**.
5. Ukrepi delodajalca so nadalje pogojeni z določbami Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakona o varstvu in zdravju pri delu (ZVZD-1). **Tveganja, za katera je delodajalec pristojen izvajati ukrepe, so le tista tveganja, ki izhajajo iz samega dela in delovnega mesta ali pa iz psihofizičnega stanja delavca (starost, nosečnost, invalidnost ...), če je to povezano z delom in delovnim mestom**, ki ga zaseda, pri čemer je psihofizično stanje delavca praviloma razlog za prilagoditve dela in zaščito pri delu, ne pa za sankcioniranje delavca. Testiranja kar tako, na primer na HIV, malarijo ipd., niso dovoljena, ker lahko pomenijo poseg v zasebnost posameznika. **Dovoljena so le tista testiranja, ki so povezana z delom, na primer na alkoholiziranost in prisotnost drugih opojnih snovi** (o drugih pravnih vprašanjih povezanih s delovnim mestom in delavcem, se sklicujemo na članek, objavljen v Pravni

praksi, »Testiranje zaposlenih na covid-19: obveznost iz delovnega razmerja ali prepovedana diskriminacija?«, Pravna praksa, št. 33, 2021, str. 8-10.). **Ne iz določb ZDR ne ZVZD torej ne izhaja pogodbeno ali zakonska obveznost delavca, da bi bil dolžan delodajalcu oz. njegovi pooblašteni osebi izkazovati podatke o svojem zdravstvenem stanju oziroma se moral podvreči obveznim testiranjem, ki niso povezana s samim delom, saj okužba s SARS-Cov-2 ni tveganje ali psihofizično stanje delavca, ki bi izhajalo iz samega dela ali delovnega mesta in ni povezano s samo naravo dela. Zato za te okužbe/sume na okužbo ni in ne more biti pristojen delodajalec ali z njegove strani pooblaščen oseba/izvajalec varstva in zdravja pri delu, temveč je za to lahko pristojen le osebni zdravnik zaposlenega. Zato tudi zavrnitev (samo)testiranja na SARS-Cov-2 s strani zaposlenega NE predstavlja kršitve določb ZDR, določb ZVZD in niti pogodbe o zaposlitvi in ne predstavlja neizpolnjevanja delovne obveznosti s strani delavca.**

6. Svetovalna skupina Vlade RS je že dne 17. 03. 2020 sprejela sklep, da so hitri testi preveč nezanesljivi in zato lahko nevarni, morebiti je svoje stališče vmes tudi spremenila, a iz Odloka strokovna utemeljenost ni razvidna, zato vse kaže na to, da Vlada RS ob zahtevanem (z Odlokom) množičnem testiranju zasleduje drugačne cilje, kot pa zdravstvene. Ustavno sodišče je s sklepom št. U-I-83/20-10 določilo, da lahko Vlada RS uvede le tiste ukrepe, ki so strokovno utemeljeni in za njih obstaja znanstvena podlaga. Iz Odloka ne izhaja, da je ukrep, kot ga Vlada zahteva od delodajalca sodišča (za zaposlene osebe) oz. Republike Slovenije (za sodnike) obrazložen in da temelji na znanstveni podlagi, temveč je jasno, da gre za politično uvedene ukrepe in za omejevanje ustavnih pravic, in to celo v pogojih, ko epidemija sploh ni razglašena in tudi niso podane kakšne druge izredne razmere, zaradi katerih bi bilo ustavno-pravno dopustno omejevanje določenih človekovih pravic. **Prisilno testiranje s PCR, hitrimi in vsemi ostalimi testi, izvedeno v nasprotju z voljo preiskovanca, predstavlja prisilen, protipraven, medicinsko neindiciran in strokovno neutemeljen poseg v telo, ob hkratni grožnji glede delovnopравnih postopkov zoper osebo, ki se takšnemu posegu ne bi podredila, pa pomeni tudi druge, kot navedeno, kršitve ustave, zakonom in mednarodnih konvencij.**
7. Prav tako opozarjamo na diskriminacijo na delovnem mestu, saj prihaja do razlikovanja med tistimi, ki jim testiranje ni potrebno izvajati, ker so cepljeni ali prebolevalniki, in tistimi, ki so necepljeni. Splošno znano je že, tudi slovenski mediji so o tem poročali in bile so podane izjave nekaterih slovenskih strokovnjakov, v tujini pa stroka bistveno več poroča o tem in sicer, da cepljeni tudi prenašajo oz. širijo virus kot tudi ponovno zbolevali. Če je namen delodajalca preprečiti kakršnokoli širjenje virusa med njegovimi zaposlenimi, potem mora na enak način med vsemi zaposlenimi, ki se nahajajo na delovnem mestu, preverjati prisotnost okužbe s SARS-CoV-2. Če ostane pri razlikovanju glede na osebno okoliščino (prebolel/cepljen/nič od dvojega), pri čemer za takšno razlikovanje ni utemeljene podlage, bo kršeno (najmanj) načelo nediskriminacije po osebni okoliščini, vsekakor pa se širjenja virusa na tak način ne bo učinkovito zajezilo, zato je izvajanje Odloka, tako, kot je zastavljen, zelo sporno.

Kršeni so 5., 14.-18., 34., 35., 38., 39., 41., 44., 45., 46., 49., 51., 63., 72. člen Ustave RS in zagotovo tudi 6., 8. in 13. člen Zakona o varstvu osebnih podatkov ter 2., 4., 11., 12. in drugi členi Zakona o varstvu pred diskriminacijo)

V primeru, ko se izpolnjevanje PCT pogoja ali obvezno testiranje zahteva za uporabnike zdravstvenih storitev:

Smiselno veljajo vse zgornje točke, razen točke 5. Poleg tega pa gre še za kršitev določb **Zakona o pacientovih pravicah (ZpacP)**, saj so s temi zahtevami **kršene številne pravice pacienta**.

