



Uveljavljanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja v času posebnih okoliščin zaradi zmanjšanja širjenja koronavirusa SARS-CoV-2

Verzija 1.1

Vsebina:

1. Uvod.....	2
2. Najpogostejša vprašanja in odgovori.....	2
3. Temeljne obveznosti delavca in delodajalca v delovnem razmerju.....	3
4. Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin	4
5. Pogodba o zaposlitvi za delo na domu kot oblika fleksibilne zaposlitve.....	4
6. Obveznost opravljanja drugega dela	5
7. Obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin	6
7.1. Na katere vidike mora biti delodajalec pozoren pri odrejanju dela na domu in drugega dela	6
7.2. Primer priporočene vsebine, do katere naj se delodajalec z vidika varstva pravic in obveznosti obeh strank v delovnem razmerju opredeli pri odrejanju dela na domu.....	8
8. Obveznost delodajalca zagotavljati varno in zdravo delo.....	8
9. Letni dopust in kolektivni dopust.....	9
9.1. Izraba letnega dopusta	9
9.2. Odreditev kolektivnega dopusta	10
10. Začasno čakanje na delo doma.....	10
11. Odsotnost z dela zaradi varstva otrok zaradi zaprtja vrtcev in šol	10
12. Odsotnost z dela zaradi nemožnosti prihoda na delo zaradi ustavitve javnega prevoza ali zaprtja mej s sosednjimi državami	11
13. Neplačana odsotnost z dela	11
14. Dodatno – pojasnilo Zavoda za zdravstveno zavarovanje glede odsotnosti z dela	12
14.1. Odsotnost z dela ZDRAVE osebe	12
14.2. Odsotnost z dela ZBOLELE oziroma OKUŽENE osebe	12
15. TABELARNI pregled odsotnosti in višine nadomestil.....	14
16. Dodatne informacije.....	15

1. Uvod

Ta dokument vsebuje pojasnila, ki se nanašajo na:

- najpogostejša vprašanja in odgovore ([poglavje 2](#)),
- **splošno ureditev odrejanja dela na domu in drugega dela** ([poglavja 3 do 6](#)),
- možnost **enostranskega odrejanja drugega dela in dela na domu v primeru izjemnih okoliščin** ([poglavje 7](#)),
- obveznost delodajalca **zagotavljati varno in zdravo delo** ([poglavje 8](#)),
- izrabo **letnega dopusta in kolektivnega dopusta** ([poglavje 9](#)),
- **čakanje na delo** doma ([poglavje 10](#)),
- odsotnost z dela zaradi **varstva otroka zaradi zaprtja vrtcev in šol** ([poglavje 11](#)),
- odsotnost za dela zaradi nemožnosti prihoda na delo zaradi ustavitve javnega prevoza ali zaprtja mej s sosednjimi državami ([poglavje 12](#)),
- **neplačano odsotnost z dela** ([poglavje 13](#)) ter
- dodatne informacije Zavoda za zdravstveno zavarovanje, ki se nanašajo na **nadomestilo zaradi odsotnosti z dela** ([poglavje 14](#)).

2. Najpogostejša vprašanja in odgovori

Kakšna je obveznost delodajalca iz naslova zagotavljanja varnega in zdravega dela v razmerah možnosti širjenja koronavirusa SARS-CoV-2?

V aktualni situaciji epidemije praviloma ukrepi, ki jih delodajalec zagotavlja na podlagi ocene tveganj delovnih mest, ne zadostujejo, zato morajo delodajalci sprejeti in izvajati dodatne ukrepe, s katerimi v največji možni meri zagotavljajo varno in zdravo delo delavcem v danih okoliščinah. Predvsem pa morajo delodajalci slediti vsakokratnim uredbam in navodilom na državni ravni ter v okviru lokalnih skupnosti. [Podrobneje.](#)

Kako naj ravna delavec, ki ne more priti na delo zaradi ustavitve javnega prevoza ali zaprtja meje s sosednjimi državami?

Delavec lahko upraviči svojo odsotnost z dela zaradi nastanka višje sile.

V tem primeru je upravičen do nadomestila v višini 50% plače oziroma najmanj 70% minimalne plače. [Podrobneje.](#)

Kako naj ravna delavec, ki zaradi zaprtja vrtcev in osnovnih šol ne more zagotoviti varstva otroka?

Delavec (eden od staršev) je v takšnem primeru upravičen do odsotnosti z dela, upravičen je do nadomestila v višini 50% plače oziroma najmanj 70% minimalne plače.

Upravičenost odsotnosti z dela zaradi nemožnosti opravljanja dela zaradi varstva otroka zaradi zaprtja vrtcev in osnovnih šol je treba presoјati glede na okoliščine posameznega primera (možnost zagotovitve varstva s strani drugega starša ali na drug ustrezen način, ali gre za otroka do vključno 5. razreda osnovne šole, možnost ustrežnejše razporeditve delovnega časa, ali ne velja omejitev odsotnosti z dela zaradi nujne prisotnosti na delovnem mestu, npr. zdravstveni delavci).

[Podrobneje.](#)

Ali lahko delodajalec od delavca zahteva, da v primeru, ko delavec ostane doma zaradi varstva otroka ali zaradi nemožnosti zagotavljanja dela, koristi letni dopust?

Enostransko odrejanje letnega dopusta je v nasprotju z zakonom. Delodajalec odobri letni dopust v skladu z dogovorom z delavcem. [Podrobneje.](#)

Ali delodajalec lahko odredi kolektivni dopust?

Delodajalec lahko zaradi razlogov, ki so povezani z delovnim procesom, odredi kolektivni letni dopust, vendar le v omejem obsegu, tako da se v določenem obsegu izrabe letnega dopusta primarno upoštevajo tudi potrebe na strani delavca (možnosti za počitek in rekreacijo delavca in njegove družinske obveznosti). [Podrobneje.](#)

Ali lahko delodajalec odredi izredni (neplačani) dopust? Za koliko dni? Koliko časa?

Delovna zakonodaja ne ureja izrednega (neplačanega) dopusta. Neplačani dopust predstavlja odsotnost z dela zaradi interesa delavca, zato ga ni dopustno odrediti iz razlogov, ki so na strani delovnega procesa. [Podrobneje.](#)

Kakšna je vsebina odreditve dela na domu? Ali naj se odredba o delu na domu nanaša na posameznega delavca ali se lahko nanaša na skupino delavcev?

Delodajalec naj z odredbo o delu na domu opredeli bistvene okoliščine (razlog, vrsto dela, način spremljanja dodeljenih delovnih nalog, delovna sredstva, ki jih bo zagotovil delodajalec, dosegljivost delavca, način sporočanja podatkov, ki so pomembni za izvajanje pogodbe o zaposlitvi, napotke glede varnega in zdravega dela od doma). Odredba se lahko nanaša na posameznega delavca ali na skupino delavcev, pri čemer mora delodajalec zagotoviti varstvo osebnih podatkov. [Podrobneje.](#)

Ali lahko delodajalec odredi opravljanje drugega dela zaradi izjemnih okoliščin? Ali lahko npr. odredi varnostniku na vhodu podjetja/recepciji, da obiskovalcem meri telesno temperaturo in kakšno zaščito mora zagotoviti za to delo?

Glede na prisotnost izjemnih okoliščin je dopustno odrediti opravljanje drugega dela, vendar je delodajalec dolžan zagotoviti varno in zdravo delo tudi v izjemnih okoliščinah.

Glede zagotavljanja zaščitnih ukrepov je treba upoštevati navodila NIJZ. [Podrobneje.](#)

Ali delodajalec lahko odredi opravljanje dela na drugem kraju kot je kraj, kjer delavec običajno opravlja svoje delo?

Zaradi prisotnosti izjemnih okoliščin lahko delodajalec odredi opravljanje dela na drugem kraju. [Podrobneje.](#)

Kakšne pravice ima delavec, ki ga je delodajalec poslal z delovnega mesta domov zaradi situacije v povezavi s koronavirusom?

V kolikor gre za situacijo nemožnosti zagotavljanja dela, lahko delodajalec odredi začasno čakanje na delo doma, delavec je upravičen do nadomestila plače v višini 80% osnove.

V kolikor gre za navodilo delodajalca, naj delavec ostane doma v smislu navodila zdravi osebi (ker je prišel iz ogroženega območja ali bi lahko bil v stiku z okuženo osebo, pa mu ni odrejena karantena z odločbo), je upravičen do nadomestila v breme delodajalca v polni višini plače. [Podrobneje.](#)

3. Temeljne obveznosti delavca in delodajalca v delovnem razmerju

Delavec je v skladu z ureditvijo v Zakonu o delovnih razmerjih¹ (v nadaljevanju ZDR-1) dolžan 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, pri čemer mora upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Na drugi strani pa je temeljna obveznost delodajalca, da delavcu zagotavlja delo, za katerega sta se z delavcem dogovorila v pogodbi o zaposlitvi in mu, v kolikor ni drugače

¹ Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 15/17 odl. US, 22/19 – ZPosS in 81/19

dogovorjeno, zagotovi vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti (33., 34., 35 in 43. člen ZDR-1).

4. Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin (49. člen ZDR-1)

Če se tekom trajanja delovnega razmerja bistveno spremenijo okoliščine, ki so obstajale ob podpisu pogodbe o zaposlitvi, lahko predlaga spremembo ali sklenitev nove pogodbe katera koli stranka. Vendar pa se pogodba lahko spremeni oziroma nova pogodba velja le, če v to privoli tudi nasprotna stranka. To pomeni, da enostransko, neodvisno od volje druge stranke, ni mogoče doseči spremembe pogodbe o zaposlitvi. Ob tem velja poudariti, da ZDR-1 naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela ter kraj opravljanja dela šteje za tako pomembne okoliščine, da je **v primeru spremembe teh okoliščin potrebno skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, ki velja ob soglasju volj obeh strank.**

5. Pogodba o zaposlitvi za delo na domu kot oblika fleksibilne zaposlitve (ZDR-1 člani od 68 do 72)

Upošteva se navedeno zakonsko ureditev delodajalec delavcu **ne more enostransko odrediti dela na domu**, lahko pa mu glede na spremenjene okoliščine **ponudi novo pogodbo o zaposlitvi za delo na domu**, ki velja, če nanjo delavec pristane. Bistveno pri tej fleksibilni obliki zaposlitve je ta, da delavec opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven prostora delodajalca. Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije. Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o delu na domu za **celotno trajanje delovnega časa**, kar pomeni, da delavec delo opravlja samo na domu oziroma v prostorih po svoji izbiri. Možna pa je tudi pogodba o zaposlitvi za delo na domu, v kateri je določeno, da delavec opravlja delo na domu **le del delovnega časa**, npr. nekaj dni v tednu, posamezen dan v tednu ali nekaj ur.

S pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu se uredijo pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu. Izrecno je določeno, da ima delavec pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu, pri čemer se višina nadomestila določi s pogodbo o zaposlitvi. Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, **ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca**, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.

O nameravanem organiziranju dela na domu je dolžan, pred začetkom dela delavca, delodajalec **obvestiti inšpekcijo za delo** (četrti odstavek 68. člena ZDR-1). Inšpektor za delo delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter v primerih, ko gre za dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu, kar tako določa zakon ali drug predpis (71. člen ZDR-1).

Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu. Dolžnost zagotavljanja varnih razmer za delo je določena tudi v temeljnem zakonu, ki ureja varnost in zdravje delavcev, to je Zakon o varnosti in zdravju pri delu² (v nadaljevanju ZVZD-1). Delavca, ki dela na domu, je po ZVZD-1 šteti kot osebo, ki pri

² Uradni list RS, št. 43/11

delodajalcu opravlja delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Po ZVZD-1 je delodajalec dolžan zagotavljati varne in zdrave razmere za delo **ne glede na kraj, kjer delavec opravlja delo.**

6. Obveznost opravljanja drugega dela (33. člen ZDR-1)

Kot je bilo že navedeno, je delavec v skladu z ureditvijo v ZDR-1 dolžan opravljati delo, za katerega se je dogovoril s pogodbo o zaposlitvi, do spremembe delovnega mesta pa lahko pride le na podlagi nove pogodbe o zaposlitvi. Upošteva pogodbeni koncept delovnega razmerja delodajalec ne more enostransko posegati v pogodbo in spreminjati dogovorjenih sestavin, kar pomeni, da delavca tudi ne more enostransko »razporediti« na drugo delovno mesto.

Med trajanjem delovnega razmerja pa lahko nastopijo okoliščine, zaradi katerih bi bilo začasno potrebno, da delavec opravlja drugo delo in ne le tisto, ki ga ima določenega v pogodbi o zaposlitvi. Novejše kolektivne pogodbe dejavnosti praviloma vsebujejo določbo o začasnem opravljanju drugega dela in pri tem določajo dopustne razloge za odrejanje drugega dela, časovno omejitev takšnega dela, plačo, ki pripada delavcu v tem času, in druge pogoje za takšno delo.

Možnost, da **delodajalec delavcu izjemoma začasno odredi opravljanje drugega dela**, določa tudi ZDR-1 v tretjem odstavku 33. člena, kar omogoča večjo notranjo prožnost tudi pri delodajalcih, za katere ne velja nobena kolektivna pogodba oziroma jim nobena kolektivna pogodba ne zagotavlja te možnosti.

Glede na to, da gre pri enostranskem odrejanju drugega dela za izjemo od siceršnjega pogodbenega urejanja delovnih razmerij, ZDR-1 z več vidikov omejuje to možnost. Natančno so določeni namen odreditve drugega dela (ohranitev zaposlitve oziroma zagotovitev nemotenega poteka delovnega procesa) in razlogi, ko je to dopustno (začasno povečan obseg dela na drugem delovnem mestu oziroma pri drugi vrsti dela, začasno zmanjšanje obsega dela na delavčevem delovnem mestu oziroma v okviru njegove vrste dela in nadomeščanje začasno odsotnega delavca). Opredeljeno je, kakšno delo je delavec dolžan opravljati (ustrezno delo, kot je opredeljeno v četrtem odstavku 33. člena, delavec pri manjšem delodajalcu tudi drugo primerno delo, opredeljeno v petem odstavku), kako dolgo (največ tri mesece v koledarskem letu) in kako je z njegovo plačo (pripada mu plača, kot če bi opravljal svoje delo, če je to ugodnejše, sicer pa plača za delo, ki ga začasno opravlja). Delodajalec mora delavcu pisno odrediti opravljanje drugega dela, lahko tudi z elektronsko pošto, ki jo pošlje na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in katerega uporabo nalaga delodajalec.

Poudariti velja, da navedena zakonska ureditev obveznosti opravljanja drugega dela, določenega v 33. členu ZDR-1, velja samo v primeru, če poseben zakon ali kolektivna pogodba ne določa drugače. Enostranska odreditev drugega dela je torej dopustna le znotraj zakonsko oziroma s kolektivno pogodbo določenih omejitev. V vseh drugih primerih začasne ali trajne potrebe po opravljanju drugega dela mora delodajalec delavcu v podpis ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi.

7. Obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin (169. člen ZDR-1)

Sistem urejanja delovnih razmerij omogoča **poenostavljeno odrejanje opravljanja drugega dela oziroma na drugem kraju zaradi izjemnih okoliščin**.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 169. členu ureja spremembo dela zaradi naravnih ali drugih nesreč. V primerih naravnih ali drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca, se lahko vrsta in/ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine.

Glede na izpostavljeno ureditev lahko delodajalec:

1. v primeru naravnih in drugih nesreč oziroma izjemnih okoliščin, in ko
2. so ogroženi življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca,
3. enostransko, brez soglasja delavca, odredi drugo delo in/ali kraj opravljanja dela (npr. delo na domu),

dokler trajajo takšne okoliščine.

Glede opredelitve pojmov, kaj so **naravne in druge nesreče** je treba upoštevati **predpise s področja varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami** (npr. potres, poplava, zemeljski in snežni plaz, množični pojav nalezljive človeške, živalske ali rastlinske bolezni in druge nesreče, ki jih povzročijo naravne sile; glej Zakon o varstvu pred naravnimi in drugimi nesrečami).

Obveznost lahko traja le **začasno**, dokler trajajo take okoliščine oziroma dokler so podani pogoji po 169. členu ZDR-1 in je sprememba vrste in/ali kraja opravljanja dela nujna in potrebna.

Po ZVZD-1 je delodajalec dolžan zagotavljati varne in zdrave razmere za delo ne glede na delo in kraj, kjer delavec opravlja delo.

Razumljivo pa je, da v primeru, ko bi zaradi **izrednih razmer in utemeljenih razlogov** delodajalec moral na hitro odrediti delavcem drugo delo in/ali delo od doma ali pa bi začeli veljati izredni ukrepi na nivoju lokalne skupnosti ali države, vseh predpisanih pogojev za to obliko dela ni mogoče zagotoviti.

Zakonodajca podrobnejših opredelitev ravnanja v tovrstnih primerih ne vsebuje, predlagamo pa, da se delodajalci pri odreditvi dela na domu v izrednih razmerah z vidika varstva pravic in obveznosti obeh strank v delovnem razmerju opredelijo do določenih tem, ki jih navajamo v nadaljevanju.

7.1. Na katere vidike mora biti delodajalec pozoren pri odrejanju dela na domu in drugega dela

• Primernost delovnega mesta

Pred odločitvijo o opravljanju dela na domu mora delodajalec razrešiti vprašanje, katera so tista delovna mesta, ki jih je sploh mogoče opravljati na domu. Delavec namreč lahko na domu opravlja le delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca. Na domu se ne more opravljati delo:

- ki je škodljivo ali če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter
- v primerih, ko to prepoveduje poseben zakon ali drug predpis.

- **Vidik delovnega časa**

ZDR-1 določa, da se delavec in delodajalec glede delovnega časa, nočnega dela, odmora, dnevnega in tedenskega počitka lahko dogovorita ne glede na minimalne standarde, ki jih v zvezi s tem določa ZDR-1, če:

- delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma
- si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno

ter pod pogojem, da sta delavcu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

Pri samoorganizaciji delovnega časa ter s tem tudi odmorov in počitkov je torej delavec dolžan spoštovati pravila o varnosti in zdravju pri delu in si delovni čas organizirati tako, da si zagotovi ustrezne odmore in počitke.

Ne glede na navedeno izjemo v ZDR-1 pa **Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti**³ (v nadaljevanju ZEPDSV) glede vodenja evidence o izrabi delovnega časa ne določa nikakršne izjeme glede dela na domu. Tako mora delodajalec tudi za delavca, ki dela na domu, med drugim v evidenco dnevno vpisovati naslednje podatke:

- podatke o številu ur,
- skupno število opravljenih delovnih ur s polnim delovnim časom in s krajšim delovnim časom od polnega z oznako vrste opravljenega delovnega časa,
- opravljene ure v času nadurnega dela.

Delavec, ki opravlja delo na domu, mora torej voditi dnevno evidenco delovnega časa ter jo posredovati delodajalcu, menimo pa, da je možen tudi poenostavljen dogovor, da delavec sporoča podatke o številu dejansko opravljenih ur dnevno le, če so te drugačne od 8 ur (polni delovni čas).

- **Zagotovitev delovnih sredstev**

Ena pomembnejših vsebin je tudi določitev, kdo bo zagotavljal material in delovna sredstva za opravljanje dela na domu ter višina nadomestila za uporabo delavčevih sredstev:

- delovna sredstva kot so prostor, električna, komunikacijske povezave in podobno bo glede na njihovo naravo večinoma zagotavljal delavec. Za ta del bo skoraj vedno dogovorjeno nadomestilo.
- glede delovnih sredstev kot so računalnik, mobilni telefon, tiskalnik, miza, stol in podobno pa je možno, da jih bo zagotavljal delavec, za kar mu bo delodajalec plačal nadomestilo, bodisi da jih bo zagotovil delodajalec-v tem primeru se nadomestilo za ta delovna sredstva ne plača.
- doreči je potrebno tudi vprašanje zagotavljanja materiala, ki ga delavec potrebuje pri svojem delu.

- **Varstvo poslovnih skrivnosti in drugih občutljivih podatkov**

Priporočljivo je, da se delodajalec opredeli tudi do teh vprašanj. Mednje sodi npr. omogočanje varne povezave v omrežje oz. do informacijskega sistema delodajalca.

- **Varnost in zdravje pri delu**

Po ZVZD-1 je delodajalec dolžan zagotavljati varne in zdrave razmere za delo ne glede na vrsto dela delovno mesto ali kraj, kjer delavec opravlja delo. V primeru izrednih razmer, ko delodajalec na hitro odredi drugo delo ali delo na domu, pogosto ne bo uspel izvesti vseh predpisanih ukrepov na področju zagotavljanja varnega in zdravega dela, kar zajema ogled delovnega mesta na domu in izdelavo ocene tveganja ter sprejetje potrebnih ukrepov za delo na domu. Glede na to, da gre v primerih dela na domu za praviloma pisarniška dela oziroma dela z računalnikom, ni pričakovati, da bi zaradi opustitve predpisanih zahtev (izdelava ocene tveganja) lahko v kratkem času, kolikor traja takšen izredni ukrep, prišlo do škodljivih

³ Uradni list RS, št. 40/06

posledic za zdravje delavca. Lahko pa delodajalec izda delavcem ustrezna navodila, ki vključujejo tudi napotke glede varnega in zdravega dela od doma.

7.2. Primer priporočene vsebine, do katere naj se delodajalec z vidika varstva pravic in obveznosti obeh strank v delovnem razmerju opredeli pri odrejanju dela na domu

Pri obravnavi instituta dela na domu je izpostavljen le del pravic in nekaterih obveznosti delodajalca oziroma delavca pri opravljanju dela na domu, pri čemer je treba upoštevati, da gre za delovno razmerje, za katerega velja celota pravil, ki ureja tovrstno razmerje.

Iz tega razloga strnjeno povzemamo priporočeno vsebino, do katere naj se opredeli delodajalec zlasti pri odrejanju dela na domu, ko gre za enostransko odreditev dela na domu zaradi izjemnih okoliščin (169. člen ZDR-1):

- navedba okoliščin, ki utemeljujejo drugačno odreditev dela,
- opredelitev dela oziroma kraja dela oziroma prostorov, v katerih se bo delo izvajalo,
- opredelitev dela na domu, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa,
- obseg dela (določen naj bi bil tako, da delavec, ki dela na domu, opravi enak obseg dela, kot ga opravijo delavci, ki delajo v prostorih delodajalca),
- način spremljanja dodeljenih delovnih nalog ter rezultatov delavca oziroma poročanje delavca o tem,
- delovni čas in poročanje delavca o evidenci delovnega časa,
- delovna sredstva in material, ki ga zagotovi delavec oziroma delodajalec ter višina nadomestila za njihovo uporabo,
- plačilo za delo (v mesečni bruto plači so zajete vse opravljene ure, razen v primeru, če delodajalec delavcu odredi nadurno delo),
- dosegljivost delavca, ki dela na domu – kdaj, v katerih urah ter na kakšen način mora biti delavec dosegljiv za delodajalca ter delodajalec dosegljiv za delavca,
- omogočanje varne povezave v omrežje delodajalca,
- način sporočanja podatkov, ki so pomembni za izvajanje pogodbe o zaposlitvi (npr. bolezen),
- napotki glede varnega in zdravega dela od doma.

Predhodno navedeni obseg vsebin je smiselno uporabiti tudi pri odrejanju drugega dela zaradi izjemnih okoliščin, seveda v ustreznem obsegu, ki izhaja iz odrejenega drugega dela.

Pojasnjujemo še, da je treba, **ko se odredi delo na domu v primeru izjemnih okoliščin**, smiselno uporabiti tudi določbe o obveščanju Inšpektorata RS za delo o opravljanju dela na domu. Tako je treba takoj, ko je to mogoče, Inšpektorat RS za delo obvestiti o opravljanju dela na domu. Obseg obveščanja v zakonu ni predviden, je pa smiselno obvestiti o tem, kdo delo opravlja, kakšno delo se opravlja, kje se opravlja in koliko časa je opravljanje dela predvideno. **Obvešča se lahko tudi preko elektronske pošte na naslov: prijave.irsd@gov.si**

8. Obveznost delodajalca zagotavljati varno in zdravo delo

Temeljno načelo Zakona o varnosti in zdravju pri delu⁴ (v nadaljevanju: ZVZD-1) je zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu delavcem v vseh okoliščinah in razmerah opravljanja dela. **Delodajalec mora zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu.** V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti

⁴ Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11)

in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.

Delodajalec mora **posebno skrb nameniti** zagotovitvi varnosti in zdravja nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo ter pri izbiri ukrepov upoštevati posebna tveganja, katerim so ti delavci izpostavljeni pri delu, v skladu s posebnimi predpisi.

Delodajalec mora **upoštevati spreminjajoče se okoliščine ter izvajati take preventivne ukrepe in izbirati take delovne in proizvodjalne metode, ki bodo zagotavljale izboljševanje stanja in višjo raven varnosti in zdravja pri delu, ter bodo vključene v vse aktivnosti delodajalca in na vseh organizacijskih ravneh.**

V aktualni situaciji epidemije praviloma ukrepi, ki jih delodajalec zagotavlja na podlagi ocene tveganj delovnih mest, **ne zadostujejo, zato morajo delodajalci sprejeti in izvajati dodatne ukrepe, s katerimi v največji možni meri zagotavljajo varno in zdravo delo delavcem v danih okoliščinah.** Predvsem pa morajo delodajalci slediti vsakokratnim uredbam in navodilom na državni ravni ter v okviru lokalnih skupnosti.

ZVZD-1 določa, da ima delavec pravico odkloniti delo, če ni bil predhodno seznanjen z vsemi nevarnostmi ali škodljivostmi pri delu in sprejetimi varnostnimi ukrepi ter usposobljen za varno in zdravo delo ali če delodajalec ni zagotovil predpisanega zdravstvenega pregleda. Prav tako ima delavec pravico odkloniti delo, če mu grozi neposredna nevarnost za življenje ali zdravje, ker niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi, ter zahtevati, da se nevarnost odpravi.

Delodajalec mora zagotoviti varno in zdravo opravljanje dela delavcev. **Delodajalec mora sprejeti takšne ukrepe, ki zmanjšujejo izpostavljenost na najmanjšo možno raven okužbe.** Pri tem so mu lahko v pomoč pri sprejemu ukrepov priporočila NIJZ in drugih pristojnih inštitucij. Poleg tega pa mora delodajalec upoštevati vsakokratne uredbe in druga navodila Vlade RS.

9. Letni dopust in kolektivni dopust

9.1. Izraba letnega dopusta (163. člen ZDR-1)

Okoliščine, ki jih mora upoštevati delodajalec pri odločanju o času izrabe letnega dopusta določa 163. člen ZDR-1. Te okoliščine so:

- potrebe delovnega procesa,
- možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter
- družinske obveznosti delavca.

Poleg tega mora delodajalec upoštevati namen in cilj letnega dopusta ter poskrbeti za primeren način komunikacije, da se predhodno seznaní oziroma posvetuje z delavcem ali njegovimi predstavniki o možnostih izrabe in okoliščinah, ki jih mora upoštevati pri izrabi letnega dopusta.

Na vprašanje, ali je dopustno odrediti letni dopust zaradi izpada dela pri delodajalcu oziroma zaradi poslovnih razlogov, kar pomeni tudi v času, ko so izpolnjeni razlogi za odreditev začasnega čakanja na delo oziroma odredene karantene, je mogoče odgovoriti, da je v dogovoru z delavcem mogoče dogovoriti tudi

izrabo letnega dopusta, vendar mora delodajalec pri tem upoštevati navedene zahteve, ki omejujejo njegovo diskrecijo z namenom, da se letni dopust uresniči v skladu z njegovim temeljnim namenom.

9.2. Odreditev kolektivnega dopusta

Zaradi uresničitve potreb delovnega procesa lahko delodajalec določi tudi **kolektivni dopust**. Zaradi uresničitve temeljnega namena letnega dopusta pa je pri tem bistveno, da ne omeji ali negira pravice delavca do letnega dopusta zaradi potreb na njegovi strani (počitek in rekreacija ter družinske obveznosti).

Dolžnost obveščanja delodajalca, da delavce pisno obvesti o letnem razporedu delovnega časa (v katerem je zajet tudi kolektivni dopust, v kolikor ga načrtuje) tako delavce kot sindikate pri delodajalcu je sicer določena v drugem odstavku 148. člena ZDR-1.

Ko delodajalec pri načrtovanju kolektivnega letnega dopusta (torej letnega dopusta v določenem delu) primarno izhaja iz potreb delovnega procesa in ga umesti v čas, ki je v interesu delodajalca (v obdobju, ko ni dela, oziroma so prisotne težave z zagotavljanjem delovnega procesa), je bistveno, da delavcu omogoči tudi izrabo ustreznega dela letnega dopusta v času, ko se primarno upoštevajo možnosti za počitek in rekreacijo delavca in njegove družinske obveznosti in se na ta način doseže namen in cilj pravice do letnega dopusta.

Upoštevati je namreč treba, da ima pravica do plačanega letnega dopusta upoštevaje obsežno sodno prakso Sodišča EU status temeljne socialne pravice in jo je treba šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije.

10. Začasno čakanje na delo doma (138. člen ZDR-1)

Za čas nezagotavljanja dela delavcem lahko delodajalec delavca napoti na začasno čakanje na delo doma. V tem primeru ima delavec pravico do nadomestila plače v višini 80 % od osnove.

Delodajalec bo lahko uveljavil delno povračilo nadomestil plač v skladu z Zakonom o interventnem ukrepu delnega povračila nadomestila plače (ko bo sprejet in uveljavljen).

11. Odsotnost z dela zaradi varstva otrok zaradi zaprtja vrtcev in šol

Odsotnost z dela delavca je lahko v izjemnih primerih upravičena zaradi nastanka višje sile. Po splošnih načelih civilnega prava pomeni višja sila dogodek, ki ga ni bilo mogoče pričakovati in se mu tudi ne izogniti ali ga odvrniti. Pravni standard višje sile je v obligacijskih razmerjih opredeljen z naslednjimi elementi:

- prisotnost zunanjega vzroka,
- nepričakovanost dogodka,
- neizogibnost in neodvrljivost dogodka.

V situaciji, ko se zaradi zmanjšanja širjenja SARS-CoV-2 začasno zaprejo vrtci in osnovne šole, kar povzroči nemožnost opravljanja dela delavcev zaradi varstva otroka, se odsotnost z dela enemu od staršev lahko upraviči zaradi višje sile.

Vsekakor pa je v vsaki posamični konkretni situaciji treba presojati prisotnost vseh elementov višje sile. Pri presoji le-teh pa je v okviru elementa neizogibnosti in neodvrljivosti dogodka treba med drugim presoditi

in upoštevati ali gre za otroka do vključno 5. razreda osnovne šole, ki potrebuje varstvo, možnost zagotovitve varstva s strani drugega starša ali na drug ustrezen način, možnost drugačne razporeditve delovnega časa delavca itn.

Delavec naj v primeru nemožnosti opravljanja dela zaradi varstva otrok delodajalca obvesti o vseh relevantnih okoliščinah odsotnosti.

Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, si delodajalec in delavec tveganje delita, saj je breme nadomestila nižje kot v drugih primerih, in sicer znaša **nadomestilo 50% plače** oziroma najmanj 70% minimalne plače (šesti odstavek 137. člena ZDR-1).

12. Odsotnost z dela zaradi nemožnosti prihoda na delo zaradi ustavitve javnega prevoza ali zaprtja mej s sosednjimi državami

V primeru ukrepa začasne prepovedi in omejitve javnega prevoza potnikov, ko se ustavlja javni promet, delavec pa zaradi takšnega ukrepa ne more opravljati dela, je ob upoštevanju vseh okoliščin, ki vplivajo na to, da delavec ne more priti na kraj opravljanja dela, tudi možno govoriti o nastanku višje sile.

Prav tako je nastanek višje sile zaradi zaprtja mej s sosednjimi državami lahko razlog za upravičeno odsotnost z dela delavca.

V vsaki posamični konkretni situaciji pa je treba presojati prisotnost vseh elementov višje sile (elementi višje sile so že opredeljeni v 10. poglavju). Pri presoji le-teh pa je v okviru elementa neizogibnosti in neodvrtljivosti dogodka treba med drugim presoditi in upoštevati ali gre za objektivno nemožnost prihoda na delo na strani delavca, možnost zagotovitve dela na domu ali na drug ustrezen način, možnost zagotovitve drugega načina prevoza itn.

Delavec naj v primeru nemožnosti prihoda na delo delodajalca obvesti o vseh relevantnih okoliščinah odsotnosti.

Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, si delodajalec in delavec tveganje delita, saj je breme nadomestila nižje kot v drugih primerih, in sicer znaša nadomestilo 50% plače oziroma najmanj 70% minimalne plače (šesti odstavek 137. člena ZDR-1).

13. Neplačana odsotnost z dela

Neplačana odsotnost (t. i. neplačani dopust, izredni dopust) je možnost odsotnosti z dela, ki je v interesu delavca, zato je delodajalec ne more odrediti enostransko. Splošna delovna zakonodaja (ZDR-1) te oblike odsotnosti ne ureja. Urejajo pa jo kolektivne pogodbe, zato je v primeru dogovora za to obliko odsotnosti z dela treba upoštevati ureditev, kot jo določa kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca. Ob tem velja opozoriti, da nekatere kolektivne pogodbe določajo, da se morata delavec in delodajalec hkrati z dogovorom o izrabi te možnosti odsotnosti dogovoriti tudi glede obveznosti plačila prispevkov v primeru odsotnosti nad 30 dni.

14. Dodatno – pojasnilo Zavoda za zdravstveno zavarovanje glede odsotnosti z dela

Zaradi novega koronavirusa SARS-CoV-2 je lahko delavec skladno z veljavno zakonodajo odsoten z dela.

14.1. Odsotnost z dela ZDRAVE osebe

Za osebe, ki prihajajo iz območij, kjer se pojavlja novi koronavirus, in so zdrave in se lahko prosto gibljejo (niso v karanteni), niso potrebni posebni ukrepi. Te osebe so lahko normalno vključene v delovni kolektiv in ne potrebujejo domače samoizolacije oziroma se lahko prosto gibajo. Te osebe nimajo pravice do začasne zadržanosti od dela zaradi zdravstvenih razlogov (bolniškega staleža). Morebitno odsotnost z dela taka oseba ureja z delodajalcem skladno z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1). Če gre za odsotnost iz razlogov na strani delodajalca (navodilo delodajalca zdravi osebi), je delavec upravičen do nadomestila v breme delodajalca v polni višini plače.

V primeru karantene, ki jo z odločbo odredi zdravi osebi minister za zdravje na predlog NIJZ, gre za osebe, ki so bile v tesnem kontaktu z okuženimi in se obravnavajo kot visoko rizične npr. družinski člani, ki živijo v skupnem gospodinjstvu ali druge osebe po presoji epidemiologa. V teh primerih je delavec upravičen do odsotnosti z dela in do nadomestila plače v višini kot jo določa Zakon o interventnem ukrepu delnega povračila nadomestila plače. Delodajalec pa bo lahko uveljavil delno povračilo v skladu s tem zakonom.

14.2. Odsotnost z dela ZBOLELE oziroma OKUŽENE osebe

V primeru izolacije, ki jo zboleli osebi odredi lečeči zdravnik, imajo zavarovanci pravico do začasne zadržanosti od dela in nadomestila plače med začasno zadržanostjo od dela od 1. dne dalje v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije v višini 90% od osnove. Bolniški list taki osebi izda osebni zdravnik, pri čemer se kot razlog določi »izolacija«. Izolacija se lahko izvaja v bolnišnici ali doma.

V ostalih primerih bolezni, ko ne gre za izolacijo, imajo zavarovanci na podlagi ugotovitve osebnega zdravnika oziroma imenovanega zdravnika ZZZS ali zdravstvene komisije ZZZS pravico do nadomestila plače med začasno zadržanostjo od dela zaradi zdravstvenih razlogov v breme delodajalca ali Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Nadomestilo plače pripada zavarovancem v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije od 1. delovnega dne zadržanosti od dela zaradi presaditve živega tkiva in organov v korist druge osebe, posledic dajanja krvi, nege ožjega družinskega člana, spremstva, ki ga odredi osebni zdravnik, zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, nastale pri izvajanju aktivnosti iz 18. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju. V vseh drugih primerih začasne nezmožnosti za delo se nadomestilo plače izplača v breme delodajalca do 31. delovnega dne zadržanosti od dela, v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja pa od 31. delovnega dne zadržanosti od dela dalje. Izjeme od tega pravila so določene v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1), in sicer:

- delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih začasne nezmožnosti delavca zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni posamezne odsotnosti z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V času daljše odsotnosti od dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja;
- v primeru tako imenovanega recidiva, to je v primeru, da gre za dve ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom do 30 delovnih dni, pa traja v posameznem primeru prekinitiv med eno in drugo odsotnostjo manj kot 10 delovnih dni, gre nadaljnje nadomestilo plače od prekinitve dalje v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja;

- nadomestilo plače se v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja, pod enakimi pogoji kot za delavca, od 121. koledarskega dneva dalje izplača tudi v primerih nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom ter v primeru recidiva, če gre za nezmožnost za delo samostojnega zavezanca.

Več informacij: [Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije](#) in [Nacionalni inštitut za javno zdravje](#)

15. Tabela pregled odsotnosti in višine nadomestil

PRIKAZ SITUACIJ, KOT JIH PREDVIDEVA OBSTOJEČA ZAKONODAJA		
SITUACIJA	PLAČA / NADOMESTILO	PLAČNIK
 ZDRAVI DELAVEC , ki po dogovoru z delodajalcem preventivno ostane doma	100% plača	delodajalec
 ZDRAVI DELAVEC , ki mu delodajalec iz poslovnih razlogov odredi ČAKANJE NA DOMU	nadomestilo v višini 80% plače zadnjih treh mesecev	60% delodajalec, 40% država
 ZDRAVI DELAVEC , ki mu delodajalec zaradi izjemnih okoliščin odredi DELO NA DOMU ali DRUGO DELO	100% plača	delodajalec
 ZDRAVI DELAVEC v KARANTENI z odločbo ministra za zdravje, ki DELA NA DOMU	100% plača	delodajalec
 ZDRAVI DELAVEC v KARANTENI z odločbo ministra za zdravje, ki svojega dela NE MORE OPRAVLJATI NA DOMU	nadomestilo v višini 80% plače	v celoti država
 ZBOLELI in POTRJENO OKUŽENI DELAVEC	90 % bolniško nadomestilo prvih 90 dni, nato 100%	od prvega dne v breme ZZSZ
 DELAVEC , ki bo ostal doma zaradi varovanja otrok, pa svojega dela NE MORE OPRAVLJATI NA DOMU	nadomestilo v višini 50% plače	delodajalec

 * Predlog interventnega zakona

16. Dodatne informacije

Kontakti za dodatne informacije:

MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela

Štukljeva cesta 44

1000 Ljubljana

Elektronska pošta: gp.mddsz@gov.si

Telefon: 01 369 77 08

MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

Inšpektorat RS za delo

Štukljeva cesta 44

1000 Ljubljana

Elektronska pošta: gp.irsd@gov.si

Telefon: 01 330 50 85