



Možnosti glede odsotnosti delavcev z dela in organizacije dela ter urejanja pravic in obveznosti delavcev v primeru naravne nesreče

Verzija 1.1

Vsebina:

1. Najpogostejša vprašanja in odgovori	2
1.0. Interventni zakon o odpravi posledic naravnih nesreč	2
1.1. Odsotnost z dela	2
1.2. Organizacija dela	5
2. Splošno	6
3. Odsotnost z dela	6
3.1. Delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile	6
3.2. Odsotnost zaradi osebnih okoliščin	8
3.3. Plačana odsotnost prostovoljca	8
3.4. Izraba letnega dopusta	8
3.5. Odreditev kolektivnega dopusta	8
3.6. Odsotnost z dela brez pravice do nadomestila plače t.i. izredni neplačani dopust	9
3.7. Čakanje na delo	9
3.8. Odsotnost zaradi praznika oziroma dela prostega dneva	10
4. Organizacija dela	11
4.1. Začasna sprememba vrste in kraja opravljanja dela oziroma odreditev drugega dela in dela na domu	11
4.2. Dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče	11

1. Najpogostejša vprašanja in odgovori

NOVOST!

1.0. Interventni zakon o odpravi posledic naravnih nesreč (ZOPNN-F)

- **Katere ukrepe na področju delovnih razmerij določa sprejeta interventna zakonodaja o odpravi posledic naravnih nesreč po poplavah v avgustu 2023?**

Državni zbor je na seji 9. 8. 2023 sprejel Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o odpravi posledic naravnih nesreč (ZOPNN-F), ki glede poplav v avgustu 2023 zajema tudi naslednje ukrepe:

- določitev 14. avgusta 2023 kot dela prosti dan v Republiki Sloveniji;
- ureditev plačane odsotnosti z dela največ sedem delovnih dni prostovoljca, ki opravlja prostovoljsko delo v okviru prostovoljske organizacije zaradi odpravljanja posledic poplav;
- posebna ureditev odsotnosti delavca z dela zaradi višje sile zaradi posledic poplav iz avgusta 2023 in določitev pravice delodajalcev do uveljavljanja povračila izplačanih nadomestil plače s strani Republike Slovenije;
- ureditev ukrepa delnega povračila izplačanih nadomestil plače delavcem, ki jim delodajalec začasno ne more zagotavljati dela zaradi posledic poplav ([podrobneje](#)).

- **Ali ukrepi iz interventnega zakona vplivajo na delovnopravni položaj delavca oziroma ali se je zaradi interventnih ukrepov delovnopravni položaj delavca spremenil?**

Interventni ukrepi iz ZOPNN-F večinoma nadgrajujejo delovnopravni položaj delavca, ki je zaradi izjemnih okoliščin nastal že na podlagi že prej veljavne delovnopravne ureditve v Zakonu o delovnih razmerjih¹ (ZDR-1), oziroma določajo možnost delodajalcu, da uveljavlja povračila izplačanih nadomestil plače s strani Republike Slovenije. V tistih delih delovnopravnih razmerij, na katere interventni ukrepi ne posegajo, še vedno veljajo upravičenja na podlagi Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1).

Interventna zakonodaja pa povsem na novo določa pravico delavca - prostovoljca do odsotnosti z dela največ sedem delovnih dni, če opravlja prostovoljsko delo v okviru prostovoljske organizacije zaradi odpravljanja posledic poplav, ter 14. avgust kot dela prosti dan v Republiki Sloveniji.

1.1. Odsotnost z dela

- **Kaj lahko stori delavec, ko ne more opravljati dela zaradi opravljanja nujnih ravnanj odpravljanja škode ali opravljanja nujnih ravnanj za zavarovanje življenja ali zdravja ljudi in živali ter odvrta in preprečuje škodo zaradi posledic naravne nesreče poplave? Kako naj ravna delavec, ki zaradi onemogočenih prometnih povezav ne more priti na delo?**

Delavec lahko v predhodno navedenih primerih upraviči svojo odsotnost z dela zaradi nastanka **višje sile**.

V tem primeru je v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1) upravičen do nadomestila v višini 50% plače oziroma najmanj 70% minimalne plače ([podrobneje](#)).

¹ 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 – ZIUPOPdVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1

NOVOST!

Z interventnim zakonom (ZOPNN-F) se od 3. avgusta 2023 do 31. decembra 2023 posebej ureja odsotnost delavca z dela zaradi višje sile, ki je nastala zaradi posledic naravne nesreče poplave iz avgusta 2023. V skladu z interventno zakonodajo imajo delavci, ki zaradi višje sile zaradi posledic poplav 2023 ne morejo opravljati dela, pravico do nadomestila plače v višini 80% osnove, ki ne sme biti nižje od minimalne plače v Republiki Sloveniji, hkrati pa se določa možnost za delodajalce, da uveljavljajo povračila izplačanih nadomestil plače za delavce, ki so odsotni iz tega razloga. Izplačana nadomestila plač delavcev, ki zaradi višje sile zaradi posledic naravne nesreče ne morejo opravljati dela, Republika Slovenija povrne v celoti ([podrobneje](#)).

➤ **Kako naj ravna delavec, ki zaradi zaprtja vrtcev zaradi posledice naravne nesreče ne more zagotoviti varstva otroka?**

Delavec (eden od staršev) je lahko v takšnem primeru upravičen do odsotnosti z dela zaradi višje sile v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1), 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 je treba presojati glede na okoliščine posameznega primera (možnost zagotovitve varstva s strani drugega starša ali na drug ustrezen način, možnost ustreznjše razporeditve delovnega časa) ([podrobneje](#)).

NOVOST!

V skladu z interventnim zakonom (ZOPNN-F) se kot odsotnost zaradi višje sile zaradi posledic naravne nesreče poplave iz avgusta 2023 poleg nezmožnosti prihoda na delo, nezmožnosti opravljanja dela zaradi opravljanja nujnih ravnanj odpravljanja škode ali opravljanja nujnih ravnanj za zavarovanje življenja ali zdravja ljudi in živali ter odvratanja in preprečevanja škode štejejo tudi druge okoliščine nezmožnosti opravljanja dela zaradi posledic naravne nesreče, med katere lahko uvrstimo tudi primere obveznosti zagotavljanja varstva otroku, ki zaradi zaprtja vrtcev zaradi posledice naravne nesreče nima zagotovljenega vrščevskega varstva.

Delavec, ki iz tega razloga ne bo mogel opravljati dela, bo upravičen do nadomestila plače v višini 80% osnove, ki ne sme biti nižje od minimalne plače v Republiki Sloveniji, delodajalec pa bo lahko uveljavljal povračilo izplačanega nadomestila plače.

Še vedno pa velja, da je treba v okviru instituta višje sile upravičenost do takšne odsotnosti z dela presojati glede na okoliščine posameznega primera (možnost zagotovitve varstva s strani drugega starša ali na drug ustrezen način, možnost ustreznjše razporeditve delovnega časa)([podrobneje](#)).

➤ **Ali lahko delavec v primeru naravne nesreče uveljavi pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin?**

Za primer »hujše nesreče, ki zadane delavca« ima delavec po ZDR-1 pravico do plačane odsotnosti najmanj en delovni dan ([podrobneje](#)).

NOVOST!

Z interventnim zakonom (ZOPNN-F) se je na novo določila tudi pravica do plačane odsotnosti delavca – prostovoljca z dela, in sicer ima prostovoljec, ki opravlja prostovoljsko delo v okviru prostovoljske

organizacije, pravico do plačane odsotnosti z dela največ sedem delovnih dni zaradi odpravljanja posledic poplav. Za to bodo morali predložiti potrdilo prostovoljske organizacije, kjer so prostovoljsko delo opravljali. Izplačana nadomestila plač prostovoljcev Republika Slovenija povrne v celoti ([podrobneje](#)).

- **Ali lahko delodajalec od delavca zahteva, da v primeru, ko delavec ostane doma zaradi onemogočenih prometnih povezav, saniranja posledic naravne nesreče, zaradi zagotavljanja varstva otroka ali zaradi nemožnosti zagotavljanja dela s strani delodajalca, koristi letni dopust?**

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

- **Ali delodajalec, ki zaradi posledic naravne nesreče ne more zagotavljati dela, lahko odredi kolektivni dopust?**

Delodajalec lahko zaradi razlogov, ki so povezani z delovnim procesom, odredi kolektivni letni dopust, vendar le v omejenem 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 se lahko delavec in delodajalec dogovorita glede izrabe izrednega (neplačanega) dopusta? Za koliko dni? Koliko časa?**

Delovna zakonodaja ne ureja izrednega (neplačanega) dopusta, je pa ta možnost odvisna od dogovora med strankama in urejena v številnih kolektivnih pogodbah dejavnosti ([podrobneje](#)).

- **Ali lahko delodajalec, ki delavcem ne more zagotavljati dela zaradi posledic naravne nesreče, odredi začasno čakanje na delo?**

Če delavcu začasno ni mogoče zagotavljati dela iz poslovnega razloga na strani delodajalca, ga lahko delodajalec napoti na čakanje na delo doma ([podrobneje](#)).

NOVOST!

Z interventnim zakonom (ZOPNN-F) se je posebej uredil začasni ukrep delnega povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo, in sicer lahko delodajalec, ki delavcem začasno ne more zagotavljati dela zaradi posledic poplav, napoti posameznega delavca na začasno čakanje na delo največ za obdobje od 3. avgusta do 31. oktobra 2023² ter uveljavlja pravico do delnega povračila nadomestila plače ([podrobneje](#)).

² Vlada RS lahko ukrep s sklepom podaljša do najdlje 31. decembra 2023

NOVOST!

- **Ali bodo 14. avgusta 2023 vsi delavci odsotni z dela iz razloga dela prostega dne?**

Z interventnim zakonom (ZOPNN-F) se je določilo, da je 14. avgust 2023 dela prosti dan v Republiki Sloveniji. V skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1) ima delavec pravico do odsotnosti z dela ob praznikih Republike Slovenije, ki so določeni kot dela prosti dnevi, in ob drugih, z zakonom določenih dela prostih dnevih. Nadomestilo plače pripada tistim delavcem, ki so na dan praznika oziroma na dela prosti dan razporejeni na delo in bi morali na ta dan delati, pa zaradi praznika oziroma dela prostega dneva ne delajo.

Če delovni oziroma proizvodni proces poteka nepretrgano ali narava zahteva opravljanje dela tudi na praznični dan oziroma dela prosti dan, se lahko pravica delavca do odsotnosti z dela zaradi praznovanja tudi omeji. V tem primeru pripada delavcu, ki na ta dan dela, tudi dodatek za delo na praznik oz. dela prosti dan po zakonu ([podrobneje](#)).

1.2. Organizacija dela

- **Ali lahko delodajalec delavcu odredi opravljanje drugega dela oziroma odredi delo na domu zaradi izjemnih okoliščin?**

Ob podanih izjemnih okoliščinah je dopustna začasna (enostranska) sprememba vrste in kraja opravljanja dela oziroma odreditev drugega dela ali dela na domu, je pa delodajalec ob tem dolžan zagotoviti varno in zdravo delo tudi v izjemnih okoliščinah ([podrobneje](#)).

- **Ali delodajalec lahko v primeru naravne nesreče odredi dodatno delo?**

V primeru naravne ali druge nesreče lahko delodajalec delavcu odredi dodatno delo v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic naravne nesreče ([podrobneje](#)).

2. Splošno

Zaradi naravne nesreče, ki je prizadela Republiko Slovenijo dne 3. 8. 2023 in katere posledice še niso sanirane, delovna zakonodaja daje več možnosti, kako urejati odsotnost dne 3. 8. 2023, ko delavci bodisi sploh niso mogli priti na delo bodisi so prišli, pa so zaradi nepredvidenih vremenskih razmer ali z njimi povezanih dogodkov oziroma okoliščin odšli predčasno, kakor tudi odsotnost v prihodnjih dneh. Obstajajo pa tudi primeri, ko delodajalci delavcem, ki bi lahko prišli na delo, zaradi posledic naravne nesreče ne bodo mogli zagotavljati dela ali pa ga bo treba organizirati na drugačen način.

Delovna zakonodaja daje v okviru ureditve v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) za primere odsotnosti in nemožnosti opravljanja dela ter tudi za namen opravljanja drugega dela ali na drugem kraju več možnosti.

Tako je delavcem in delodajalcem glede odsotnosti z dela na voljo:

- odsotnost z dela zaradi višje sile,
- odsotnost z dela zaradi osebnih okoliščin (hujša nesreča, ki zadane delavca),
- čakanje na delo, ko delodajalec ne more zagotavljati dela,
- izraba letnega dopusta in
- neplačani dopust.

Z vidika organizacije dela pa sta pomembni predvsem možnosti:

- začasna sprememba vrste in kraja opravljanja dela oziroma odreditev drugega dela in dela na domu in
- odreditev dodatnega dela v primerih naravne ali druge nesreče.

NOVOST!

Državni zbor je na seji 9. 8. 2023 sprejel Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o odpravi posledic naravnih nesreč (ZOPNN-F), ki ureja tudi interventne ukrepe za odpravo posledic poplav iz avgusta 2023. Ukrepi iz tega poglavja veljajo do 31. decembra, če ni pri posameznem ukrepu drugače določeno. Poglavitni interventni ukrepi, ki posegajo na področje delovnih razmerij, so:

- ureditev odsotnosti z dela zaradi višje sile zaradi posledic poplav iz avgusta 2023 v obdobju od 3. avgusta 2023 do 31. decembra 2023 ter možnost uveljavljanja povračil izplačanih nadomestil plače;
- ureditev začasnega ukrepa delnega povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo;
- določitev 14. avgusta 2023 kot dela prosti dan v Republiki Sloveniji;
- ureditev odsotnosti do največ sedem delovnih dni delavca in javnega uslužbenca, ki opravlja prostovoljsko delo zaradi odpravljanja posledic poplav v okviru prostovoljske organizacije.

3. Odsotnost z dela

3.1. Delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile (137. člen ZDR-1)

V primeru zadnjih dogodkov, ko so vremenske razmere prizadele območje celotne države, pride v okviru ureditve v splošni delovnopravni zakonodaji v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1) v poštev uporaba šestega odstavka 137. člena ZDR-1, ki določa, da je delavec, ki dela ne more opravljati zaradi višje sile, upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70% minimalne plače.

Elementi, ki opredeljujejo standard višje sile, so:

- zunanji vzrok,
- nepričakovanost dogodka
- neizogibnost in neodvnljivost dogodka.

Med primere višje sile sodijo tudi naravne nesreče. Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, delavec in delodajalec tveganje delita. Delavcu manjkajočih ur ni treba nadomestiti.

V primeru višje sile ZDR-1 določa, da je delavec upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 odstotkov minimalne plače.

Višja sila lahko nastane na obeh straneh, tako na strani delavca kot tudi delodajalca. Lahko nastane na primer na način, da delavec ne more opravljati dela, ker so razlogi nastali na njegovi strani (ne more do delovnega mesta, odpravlja neposredno grožnjo naravne nesreče, mora zagotavljati varstvo otroka itn.). Lahko pa nastane tudi na strani delodajalca, na primer, ko poplavi delovna sredstva, so ta poškodovana in dela ni možno opravljati itn.

NOVOST!

Z ZOPNN-F je bil sprejet interventni ukrep nadomestila plač delavcem zaradi nezmožnosti opravljanja dela zaradi višje sile zaradi posledic naravne nesreče, ki posebej ureja odsotnost delavca z dela v primerih, ko ne more opravljati dela zaradi višje sile zaradi posledic poplav iz avgusta 2023, ter določa možnost, da delodajalec uveljavlja povračila izplačanih nadomestil plače, ki jih Republika Slovenija povrne v celoti.

Ne glede na ureditev v šestem odstavku 137. člena ZDR-1 bo torej delavec, ki v obdobju od 3. avgusta 2023 do 31. decembra 2023 ne more opravljati dela zaradi višje sile zaradi posledic poplav iz avgusta 2023, upravičen do odsotnosti z dela na podlagi interventne zakonske ureditve. Delavec bo za čas, ko so podane okoliščine višje sile, ki upravičujejo njegovo odsotnost, upravičen do nadomestila plače v višini, kot je določena v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga, kar pomeni, da mu bo pripadalo nadomestilo plače v višini 80% osnove iz sedmega odstavka 137. člena ZDR-1 (tj. 80% povprečja zadnjih treh mesečnih plač). Hkrati nadomestilo plače ne sme biti nižje od minimalne plače.

Kot odsotnost zaradi višje sile zaradi posledic naravne nesreče se šteje nezmožnost prihoda na delo, nezmožnost opravljanja dela zaradi opravljanja nujnih ravnanj odpravljanja škode ali opravljanja nujnih ravnanj za zavarovanje življenja ali zdravja ljudi in živali ter odvratanje in preprečevanje škode ali druge okoliščine nezmožnosti opravljanja dela zaradi posledic naravne nesreče.

Delavec mora v primeru odsotnosti z dela zaradi višje sile zaradi posledic naravne nesreče najpozneje v treh delovnih dneh od uveljavitve tega zakona ali v treh delovnih dneh od nastanka tega razloga o vseh okoliščinah, ki vplivajo na nastanek višje sile obvestiti delodajalca.

Delodajalec lahko uveljavlja pravico do povračila izplačanih nadomestil plače z vlogo, ki jo vloži v elektronski obliki pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje v 15 dneh od uveljavitve tega zakona oziroma v 15 dne od začetka odsotnosti delavca zaradi višje sile zaradi posledic naravne nesreče. Delodajalec vlogi priloži izjavo delavca o obstoju okoliščin, ki vplivajo na nastanek višje sile.

3.2. Odsotnost zaradi osebnih okoliščin (165. člen ZDR-1)

V posameznih primerih se lahko uporabi določba 165. člena ZDR-1, ki določa pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin, med katere zakon izrecno določa primer "hujše nesreče, ki zadane delavca". Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela po tem členu do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu, zaradi hujše nesreče, ki ga zadane pa najmanj en delovni dan. Na podlagi te določbe ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela za en dan, daljše odsotnosti iz tega naslova pa so lahko morebiti urejene v kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca.

NOVOST!

3.3. Plačana odsotnost prostovoljca (30. člen ZOPNN-F)

Z ZOPNN-F se je določil začasni interventni ukrep na področju plačane odsotnosti delavca, in sicer ima ne glede na 165. člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) in 41.a člen Zakona o javnih uslužbencih (ZJU) prostovoljec, ki opravlja prostovoljsko delo v okviru prostovoljske organizacije, pravico do plačane odsotnosti z dela največ sedem delovnih dni zaradi odpravljanja posledic poplav. Prostovoljec izkazuje upravičenost do odsotnosti iz tega razloga na podlagi potrdila prostovoljske organizacije o opravljenem prostovoljskem delu. Izplačana nadomestila plač prostovoljcev bo Republika Slovenija povrnila v celoti.

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

Delavec in delodajalec se lahko za namen odsotnosti z dela dogovorita o izrabi letnega dopusta. 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 seznanijo 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 podani razlogi naravne nesreče, 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.

3.5. 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.

3.6. Odsotnost z dela brez pravice do nadomestila plače t.i. izredni neplačani dopust

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 obveznost plačila prispevkov v primeru odsotnosti nad 30 dni.

3.7. Čakanje na delo (138. člen ZDR-1)

Če delavcu ni mogoče zagotavljati dela iz poslovnega razloga, se ga lahko napoti na čakanje na delo doma. Gre za ukrep na podlagi 138. člena ZDR-1, pri katerem ima delavec pravico do nadomestila plače v višini 80 odstotkov od osnove iz sedmega odstavka 137. člena ZDR-1.

Osnova je določena v sedmem odstavku 137. člena ZDR-1, ki določa, da če s tem ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti.

Odreditev začasnega čakanja na delo, ki lahko traja največ 6 mesecev v posameznem koledarskem letu, mora biti podana v pisni obliki in se lahko delavcu pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec. Ob tem je treba poudariti še, da mora v času napotitve na čakanje na delo delavec biti na voljo delodajalcu, če se pojavi potreba po vrnitvi na delo.

NOVOST!

Z ZOPNN-F se je uredil **začasni ukrep delnega povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo**. Delodajalec, ki delavcem začasno ne more zagotavljati dela zaradi posledic poplav, lahko napoti posameznega delavca na začasno čakanje na delo največ za obdobje od 3. avgusta 2023 do 31. oktobra 2023 (Vlada RS lahko ukrep s sklepom podaljša, vendar najdlje do 31. decembra 2023) ter zanj uveljavlja delno povračilo izplačanih nadomestil plače.

Delavec ima v času začasnega čakanja na delo pravico do nadomestila plače v višini, kot je določena z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1) za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga (80% osnove iz sedmega odstavka 137. člena ZDR-1, tj. 80% povprečja zadnjih treh mesečnih plač), hkrati pa nadomestilo plače ne sme biti nižje od minimalne plače.

Delodajalec delavca pisno napoti na začasno čakanje na delo, in sicer v pisnem napotilu določi čas začasnega čakanja na delo, možnosti in način poziva delavcu, da se predčasno vrne na delo, ter višino nadomestila plače. Delavec ima v času začasnega čakanja na delo obveznost, da se na zahtevo delodajalca vrne na delo do sedem delovnih dni v tekočem mesecu, pri čemer mora delodajalec takšno zahtevo delavcu posredovati vsaj en dan pred vrnitvijo na delo. Delavcu za opravljeno delo pripada plača.

Delodajalec uveljavi pravico do delnega povračila izplačanih nadomestil plače z vlogo, ki jo vloži v elektronski obliki pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje v 15 dneh od napotitve delavca na začasno čakanje na delo oziroma v 15 dneh od uveljavitve tega zakona, če je delodajalec napotil delavce na začasno čakanje na delo že pred uveljavitvijo tega zakona. ZOPNN-F je začel veljati dne 11. avgusta 2023.

Republika Slovenija zagotovi višino delnega povračila izplačanega nadomestila plače v višini 80% nadomestila plače in je omejena z višino povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji za mesec maj 2023 (2.208,15 EUR; vir: SURS). V 80% nadomestila plače, ki ga krije Republika Slovenija, je vključeno nadomestilo plače z vsemi davki in prispevki delodajalca (bruto II).

NOVOST!

3.8. Odsotnost zaradi praznika oziroma dela prostega dneva (166. člen ZDR-1)

Z ZOPNN-F se je določil tudi začasni ukrep na področju dela prostih dni, in sicer se ne glede na 2. člen Zakona o praznikih in dela prostih dnevih v Republiki Sloveniji v letu 2023 kot dela prost dan v Republiki Sloveniji določi 14. avgust.

Pravico do odsotnosti z dela zaradi praznika oziroma dela prostega dneva ureja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 166. členu, in sicer ima delavec v skladu s tem členom pravico do odsotnosti z dela ob praznikih Republike Slovenije, ki so določeni kot dela prosti dnevi, in ob drugih, z zakonom določenih dela prostih dnevih in mu je delodajalec v skladu s 137. členom dolžan izplačati nadomestilo plače, in sicer za tiste dneve in toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela. Nadomestilo plače torej pripada tistim delavcem, ki so na dan praznika oziroma na dela prosti dan razporejeni na delo in sicer na ta dan delali, pa zaradi praznika (oziroma dela prostega dneva) ne delajo

Pravica do odsotnosti delavca z dela zaradi praznovanja v skladu s 166. členom ZDR-1 pa ni absolutna, saj ZDR-1 v drugem odstavku 166. člena določa, da se lahko le-ta omeji, če delovni oziroma proizvodni proces poteka nepretrgano ali narava dela zahteva opravljanje dela tudi na prazničen dan. V kolikor delavec tudi na ta dan dela, mu v skladu s prvim odstavkom 128. člena ZDR-1 pripada dodatek za delo na praznike in dela proste dneve, ki je v skladu z drugim odstavkom 126. člena ZDR-1 tudi sestavina plače.

4. Organizacija dela

4.1. Začasna sprememba vrste in kraja opravljanja dela oziroma odreditev drugega dela in dela na domu (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.

4.2. Dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče

Delavec je dolžan opravljati delo preko polnega ali dogovorjenega krajšega delovnega časa v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali druga dela v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic, v primerih naravne ali druge nesreče ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje. Tako delo lahko traja, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi ali prepreči materialna škoda. (145. člen ZDR - 1).