



VRTCEM

Številka: 6030-2/2020/21

Datum : 17. 7. 2020

ZADEVA: COVID-19 - Položaj zaposlenih ob odrejeni karanteni in Priporočila NIJZ

Spoštovane ravnateljice, spoštovani ravnatelji,

Ukrepi za zajezitev novega koronavirusa se spreminjajo glede na epidemiološke razmere. V pomoč pri vašem delu vam posredujemo usmeritve, ki se nanašajo na položaj zaposlenih ob odrejeni karanteni in priporočila NIJZ.

Položaj zaposlenih ob odrejeni karanteni, izolaciji in odsotnost od dela zaradi višje sile

V Uradnem listu št. 98/20 je bil objavljen **Zakon o interventnih ukrepih za pripravo na drugi val COVID-19 (v nadaljnjem besedilu: ZIUPODV)**, ki je začel veljati v soboto, 11. 7. 2020, in ki med drugim, ureja tudi delovnopравни status oziroma višino nadomestila plače v času odrejene karantene.

Sredstva za izplačilo nadomestil plač delavcem v karanteni, ki jim delodajalec v času karantene ne bo mogel zagotoviti dela na domu, se bodo do konca meseca septembra krila iz državnega proračuna.

V primeru, ko je zaposlenemu odrejena karantena (ne glede na vzrok) naj, če je to le mogoče, delodajalec zanj organizira delo na domu. Če to ni mogoče, prejema delavec nadomestilo plače za obdobje, za katero je bila odrejena karantena. Višina nadomestila je po novem odvisna **od vzroka za izdajo odločbe o karanteni (15. člen ZIUPODV)**:

- delavec, ki mu bo odrejena karantena zaradi **stika z okuženo osebo v okviru opravljanja dela za delodajalca**, delodajalec pa zanj ne bo mogel organizirati dela na domu, bo imel pravico do nadomestila plače v višini, ki bi jo prejel, če bi delal - **100% njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas (tretji odstavek 15. člena ZIUPODV)**,
- delavec, ki se bo **odpravil v državo na zelenem ali rumenem seznamu** in mu bo prehodu meje v Slovenijo odrejena karantena ali delavec, ki mu bo odrejena karantena zaradi **stika z okuženo osebo izven opravljanja dela**, delodajalec pa zanj ne bo mogel organizirati dela na domu, bo imel pravico do nadomestila v višini **80% njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas (prvi in drugi odstavek 15. člena ZIUPODV)**,
- **delavec, ki mu je bila odrejena karantena zaradi odhoda v državo, ki je na rdečem seznamu, ni upravičen do nadomestila plače v času odrejene karantene, razen v primeru odhoda v to državo zaradi:**
 - smrti zakonca ali zunajzakonskega partnerja,
 - smrti otroka, posvojenca ali otroka zakonca ali zunajzakonskega partnerja,

- smrti staršev (oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša, posvojitelj) ali
- zaradi rojstva otroka.

V zgoraj navedenih primerih bo delavec, če mu delodajalec ne bo mogel zagotoviti dela na domu, upravičen do nadomestila plače, kot je določeno za primer višje sile po ZDR-1 (v višini polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 odstotkov minimalne plače; šesti odstavek 137. člena ZDR-1).

Razlog oziroma vzrok za odrejeno karanteno mora biti razviden iz odločbe tako, da večjih dilem glede ustrezne višine nadomestila plače zaposlenemu, ki mu ni mogoče organizirati dela na domu, ne bi smelo biti. **Dolžnost delavca** je, da najpozneje **v treh delovnih dneh od odreditve karantene** obvesti delodajalca, da mu je bila odrejena karantena, in o razlogih, zaradi katerih mu je bila odrejena karantena (sedmi odstavek 15. člena ZIUPDV). Prav tako je dolžnost delavca, da najpozneje v treh delovnih dneh od prejema odločbe o odreditvi karantene le-to posreduje delodajalcu.

Če je delavec, ki mu je odrejena karantena, upravičen do odsotnosti z dela ali med odrejeno karanteno pridobi pravico do odsotnosti z dela na podlagi predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu ali druge upravičene odsotnosti, ter do ustreznega nadomestila plače ali plačila prispevkov, se nadomestilo plače zaradi odrejene karantene v tem času ne izplačuje – delavcu v tem primeru pripada torej nadomestilo plače v višini in pod pogoji, kot je določena za primer konkretne oblike opravičene odsotnosti z dela (16. člen ZIUPDV).

Pomembno:

Delodajalec uveljavi pravico do povračila izplačanih nadomestil plače z vlogo, ki jo vloži v elektronski obliki pri **Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje v 30 dneh od pričetka odsotnosti delavca zaradi odrejene karantene (17. člen ZIUPDV)**. Vlogi mora delodajalec priložiti kopijo odločbe o odreditvi karantene ministra, pristojnega za zdravje, ali od njega pooblaščen osebe, in izjavo, iz katere izhaja, da za delavca ni mogoče organizirati dela na domu, v primeru odreditve karantene iz petega odstavka 15. člena ZIUPDV pa tudi izjavo delavca o obstoju osebnih okoliščin (razlog odhoda v državo, ki je na rdečem seznamu).

Izplačana nadomestila plač delavcev, ki zaradi odrejene karantene ne morejo opravljati dela, Republika Slovenija povrne v celoti. Povračilo nadomestila plače zaradi odrejene karantene se delodajalcu izplačuje mesečno, v sorazmernem deležu ali v celoti, in sicer zadnji dan meseca, ki sledi mesecu izplačila nadomestila plače po tem zakonu. Delodajalcu pripada nadomestilo zaradi odrejene karantene za dejansko mesečno oziroma tedensko obveznost, za praznične in druge dela proste dni, določene z zakonom.

Izolacija

Izolacija je ukrep, ki ga odredi izbrani osebni zdravnik in pomeni, da je bolnik v bolniškem staležu ter prejema nadomestilo plače v skladu s predpisi, ki urejajo zdravstveno zavarovanje. Več o ravnanju v času izolacije na spletni strani NIJZ: <https://www.nijz.si/sl/navodila-za-bolnika-s-covid-19-ki-ne-potrebuje-bolnisnicne-obravnavave>

Karantena otroka

Odsotnost z dela delavca je lahko v izjemnih primerih upravičena tudi 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. Če se zaradi pojava virusa SARS-CoV-2 začasno zapre oddelek vrtca ali osnovne šole ali se iz takšnega razloga omeji vstop otrokom (za katere je treba zagotoviti varstvo) v šolo ali vrtec, kar povzroči nemožnost opravljanja dela delavcev zaradi varstva otroka, se lahko odsotnost z dela enemu od staršev upraviči zaradi višje sile. Tudi v tem primeru se seveda priporoča, če je to le mogoče, organiziranje dela na domu. Če pa to ni mogoče, je delavec v primeru nemožnosti opravljanja dela zaradi

višje sile dolžan delodajalca obvestiti o vseh relevantnih okoliščinah odsotnosti. Če delodajalec ugotovi, da delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, je na podlagi zakona upravičen do odsotnosti, glede nadomestila pa si delodajalec in delavec tveganje delita, in sicer znaša nadomestilo 50% plače oziroma najmanj 70% minimalne plače (šesti odstavek 137. člena ZDR-1).

Predlagamo, da redno spremljate spletne strani NIJZ in MDDSZ, kjer so objavljene koristne in aktualne informacije v zvezi z ukrepi za preprečitev širjenja okužb z virusom SARS-CoV-2 in položajem zaposlenih v zvezi s tem:

<https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti/>

<https://www.nijz.si/sl/koronavirus-2019-ncov>

Lepo pozdravljeni.

Pripravili:
Pravna služba MIZŠ
Priloga: NIJZ

Anton Baloh
generalni direktor
Direktorat za predšolsko vzgojo in osnovno šolstvo