Številka: 1101-786/2020/2

Datum: 23. 9. 2020

Zadeva: Vprašanje glede podlage odsotnosti z dela – odgovor

V odgovoru na vaše vprašanje glede podlage odsotnosti delavca z dela v povezavi s preventivnim ravnanjem delodajalca, ki smo ga prejeli s strani Ministrstva za javno upravo odstopljenega v pristojno reševanje, uvodoma pojasnjujemo, da Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljnjem besedilu: ministrstvo) ni pristojno dajati pravnih nasvetov strankam v konkretnih postopkih niti podajati obvezujočih pravnih mnenj. Kot upravni organ podaja pojasnila v zvezi z zakonsko ureditvijo delovnopravnih vprašanj ter oblikuje neobvezujoča pravna mnenja oziroma strokovna stališča z vidika splošne delovnopravne ureditve. Za odločanje v konkretnih spornih zadevah s področja delovnega prava je pristojno delovno sodišče v individualnih delovnih sporih. Za strokovno pomoč in inšpekcijski nadzor nad izvajanjem zakona, ki ureja delovna razmerja, je pristojen Inšpektorat Republike Slovenije za delo.

Glede na to, da se vaše vprašanje nanaša na javne uslužbence, je uvodoma potrebno opozoriti, da **Zakon o delovnih razmerjih[[1]](#footnote-1) (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) na podlagi prvega odstavka 2. člena ureja delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, v lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo, samo v primeru, če ni s posebnim zakonom drugače določeno.** V okviru uvodoma navedenih pristojnosti v nadaljevanju podajamo pojasnila glede podlage odsotnosti delavca z dela, kot izhaja iz splošne delovnopravne ureditve.

Pojasnjujemo, da je v skladu z ureditvijo v ZDR-1 temeljna obveznost delavca, da opravlja delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, na drugi strani pa je temeljna obveznost delodajalca, da delavcu zagotavlja delo, za katerega sta se z delavcem dogovorila v pogodbi o zaposlitvi(33., 34., 35 in 43. člen ZDR-1). Iz razlogov, ki so zakonsko določeni oz. dogovorjeni na podlagi sporazuma socialnih partnerjev, pa ima delavec pravico do odsotnosti z dela in posledično do nadomestila plače.

V zvezi z vašim vprašanjem izpostavljamo, da se v primerih, **ko je delavcu s strani pristojnega organa odrejena karantena, zaradi katere ne more opravljati dela v skladu s pogodbo o zaposlitvi,** takšna odsotnost delavca z dela presoja v okviru ZDR-1 oz. Zakona o interventnih ukrepih za pripravo na drugi val COVID-19[[2]](#footnote-2) (v nadaljnjem besedilu: ZIUPDV), ki je bil sprejet dne 9. 7. 2020 in je pričel veljati dne 11. 7. 2020. Podrobnejša pojasnila v zvezi z nadomestilom plače delavca, ko v času odrejene karantene ne more opravljati dela, so dostopna na spletnem mestu ministrstva: <https://www.gov.si/novice/2020-07-14-visina-nadomestila-place-v-karanteni/>. Ob tem je primerno izpostaviti, **da je karantena ukrep, s katerim se v skladu z Zakonom o nalezljivih boleznih[[3]](#footnote-3) (v nadaljnjem besedilu: ZNB) omeji svobodno gibanje in določijo obvezni zdravstveni pregledi zdravim osebam, ki so bile ali za katere se sumi, da so bile v stiku z nekom, ki je zbolel za nalezljivo boleznijo.** Ob navedenem pripominjamo, da je navedeni predpis v pristojnosti Ministrstva za zdravje, zato vam svetujemo, da se za podrobnejša pojasnila glede odrejanja karantene obrnete na njih.

**V kolikor pa delavcu s strani pristojnega organa ni odrejena karantena**, delodajalec pa se iz preventivnih razlogov vseeno odloči, da poda delavcu navodilo, da ostane doma, potem je primerno upoštevati, da delavec ne opravlja dela **iz razlogov na strani delodajalca** in mu pripada **nadomestilo plače v višini, kot jo določa sedmi odstavek 137. člena ZDR-1** (prvi in drugi odstavek 137. člena ZDR-1). Ker ZDR-1 ne ureja podrobneje, katera so ta obdobja, ko delavec ne opravlja dela iz razlogov na strani delodajalca, je pri opredelitvi tega razloga odsotnosti primerno upoštevati, da je **razlog neopravljanja dela delavca v takšnih primerih na strani delodajalca.**

Ob tem v zvezi z vašim vprašanjem glede podlage za takšno navodilo delavcu s strani delodajalca pojasnjujemo, da je v skladu z ZDR-1 sicer ena od temeljnih obveznosti delodajalca iz delovnega razmerja, da delavcu zagotavlja delo, za katerega sta se dogovorila s pogodbo o zaposlitvi (43. člen ZDR-1), hkrati pa ima delodajalec tudi obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu (45. člen ZDR-1), tj. v skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu[[4]](#footnote-4) (v nadaljnjem besedilu: ZVZD-1). Pri delavcu, ki mu v skladu z ZNB ni bila odrejena karantena in je zdrav (tj. ni podlage odsotnosti v skladu s 167. členom ZDR-1), ni razloga, da ne bi opravljal dela v skladu s pogodbo o zaposlitvi, v kolikor pa delodajalec presodi, da je z namenom zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu potrebno, da iz preventivnih razlogov poda navodilo delavcu, da ostane doma, potem bi bilo primerno tolmačiti, da je takšen ukrep delodajalca dopusten, če takšno ravnanje delodajalca ne pomeni diskriminacije na podlagi 6. člena ZDR-1. V skladu z ZDR-1 diskriminacijo predstavlja različna obravnava delavcev glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu z ZDR-1, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških (prvi odstavek 6. člena ZDR-1). Delavec, ki ne opravlja dela iz razlogov na strani delodajalca, ima pravico do nadomestila plače, kot je določeno v sedmem odstavku 137. člena ZDR-1 (prvi in drugi odstavek 137. člena ZDR-1).

V zvezi z ukrepi delodajalca, namenjenim zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu, dodatno pojasnjujemo, da je delodajalec hkrati omejen z delavčevo pravico do zasebnosti, kar ima podlago v 46. členu ZDR-1, ki določa, da mora delodajalec varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost. **Delodajalec bi moral namreč glede načina seznanitve z obstojem okoliščin pri delavcih, ki bi bile podlaga za takšno ravnanje delodajalca (navodilo delodajalca zdravi osebi), upoštevati tudi pravico delavcev do zasebnosti (46. člen ZDR-1).**

Na koncu v zvezi z vašim vprašanjem še pripominjamo, da ZDR-1 v 169. členu določa, da se lahko vrsta ali kraj opravljanja dela izjemoma enostransko začasno spremenita tudi brez soglasja delavca zaradi izjemnih okoliščin, tj. 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 (169. člen ZDR-1). 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. Glede na izpostavljeno ureditev je, ne le v času, ko je bila razglašena epidemija, temveč tudi v okoliščinah, ko je treba izvajati ukrepe zaradi preprečitve širjenja koronavirusne bolezni COVID-19 (npr. upoštevanje karantene, samoizolacije in drugih posebnih ukrepov, med katere sodijo tudi ukrepi, ki jih sprejme delodajalec zaradi omejitve tveganja za okužbo), **možno začasno odrediti opravljanje drugega dela ali dela na drugem kraju (npr. na domu)**, saj navedena določba 169. člena ZDR-1 dopušča tako odreditev drugega dela kot spremembo kraja opravljanja dela v primerih, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca.

S spoštovanjem,

Pripravil:

Marko Bučalič

svetovalec

 Damjan Mašera

 vodja Sektorja za delovna razmerja

 in druge oblike dela

Poslano v vednost:

* Ministrstvo za javno upravo, elektronsko na: gp.mju@gov.si
1. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US in 22/19 – ZPosS) [↑](#footnote-ref-1)
2. Zakon o interventnih ukrepih za pripravo na drugi val COVID-19 (Uradni list RS, št. 98/20) [↑](#footnote-ref-2)
3. Zakon o nalezljivih boleznih (Uradni list RS, št. 33/06 – uradno prečiščeno besedilo in 49/20 – ZIUZEOP) [↑](#footnote-ref-3)
4. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11) [↑](#footnote-ref-4)