7.8.2023

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

**Verzija 1.0**

**Vsebina:**

[1. Najpogostejša vprašanja in odgovori 2](#_Toc142311418)

[1.1. Odsotnost z dela 2](#_Toc142311419)

[1.2. Organizacija dela 3](#_Toc142311420)

[2. Splošno 4](#_Toc142311421)

[3. Odsotnost z dela 4](#_Toc142311422)

[3.1. Delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile (137. člen ZDR-1) 4](#_Toc142311423)

[3.2. Odsotnost zaradi osebnih okoliščin (165. člen ZDR-1) 5](#_Toc142311424)

[3.3. Izraba letnega dopusta (163. člen ZDR-1) 5](#_Toc142311425)

[3.4. Odreditev kolektivnega dopusta 5](#_Toc142311426)

[3.5. Odsotnost z dela brez pravice do nadomestila plače t.i. izredni neplačani dopust 6](#_Toc142311427)

[3.6. Čakanje na delo (138. člen ZDR-1) 6](#_Toc142311428)

[4. Organizacija dela 6](#_Toc142311429)

[4.1. Začasna sprememba vrste in kraja opravljanja dela oziroma odreditev drugega dela in dela na domu (169. člen ZDR-1) 6](#_Toc142311430)

[4.2. Dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče 7](#_Toc142311431)

1. Najpogostejša vprašanja in odgovori
	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 odvrača 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[[1]](#footnote-2) (ZDR-1) upravičen do nadomestila v višini 50% plače oziroma najmanj 70% minimalne plače ([podrobneje](#Visja_sila)).

* **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 ustreznejše razporeditve delovnega časa) ([podrobneje](#Visja_sila)).

* **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](#Osebne_okoliscine)).

* **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](#Letni_dopust)).

* **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](#Kolektivni_dopust)).

* **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](#Neplacani_dopust)).

* **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](#Čakanje_na_delo)).

* 1. 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](#Odreditev_dela_dela_na_domu)).

* **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](#Dodatno_delo)).

1. Splošno

Zaradi naravne nesreče, ki je prizadela Republiko Slovenijo dne 4. 8. 2023 in katere posledice še niso sanirane, delovna zakonodaja daje več možnosti, kako urejati odsotnost dne 4. 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 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.
1. Odsotnost z dela
	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, primarno pride 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 neodvrnljivost 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.

* 1. 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.

* 1. 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 seznani 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.

* 1. 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.

* 1. 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.

* 1. 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.

1. Organizacija dela
	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.

* 1. 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).

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 [↑](#footnote-ref-2)