



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Štukljeva 44, 1000 Ljubljana

Skupnost občin Slovenije  
info@skupnostobcin.si

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 32

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

Številka: 1001-1305/2021/2

Datum: 30. 7. 2021

**Zadeva: Zaposilo za pojasnila glede odsotnosti delavca z dela zaradi karantene na domu  
– odgovor**

Na Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljnjem besedilu: ministrstvo) ste naslovili zaposilo za pojasnila v zvezi s podlago odsotnosti delavca z dela v primerih nemožnosti opravljanja dela zaradi odrejene karantene, ki je posledica prihoda iz tuje države, ter glede morebitnih upravičenj delodajalca do uveljavljanja povračila izplačanih nadomestil plače.

V odgovoru na vaše vprašanje uvodoma pojasnjujemo, da 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 je razvidno, da se vaše vprašanje nanaša na javne uslužbence, pojasnjujemo, da Zakon o delovnih razmerjih<sup>1</sup> (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.

Pojasnjujemo, da je v skladu z ureditvijo ZDR-1 temeljna obveznost delavca, da opravlja 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 (prvi odstavek 33. člena ZDR-1). Na drugi strani pa je temeljna obveznost delodajalca, da delavcu zagotavlja delo, za katerega sta se z delavcem dogovorila v pogodbi o zaposlitvi, ter mu zagotovi ustrezno plačilo za opravljanje dela v skladu z določbami 126. do 130., 133. do 135. in 137. člena ZDR-1 (43. in 44. 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.

<sup>1</sup> 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, 22/19 – ZPosS, 81/19 in 203/20 – ZIUPOPVE)

Na tem mestu naj dodamo, da ima delavec že v okviru splošne dolžnosti obveščanja dolžnost, da obvešča delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oz. bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti (prvi odstavek 36. člena ZDR-1).

**V zvezi z nemožnostjo opravljanja dela zaradi karantene na domu pojasnujemo, da je bil dne 7. 7. 2021 v Državnem zboru sprejet Zakon o nujnih ukrepih na področju zdravstva<sup>2</sup> (v nadaljnjem besedilu: ZNUPZ), ki v 4. podpoglavju nadalje ureja interventni ukrep nadomestila plač delavcem zaradi karantene na domu ali nemožnosti opravljanja dela zaradi višje sile zaradi obveznosti varstva, ustavitve javnega prevoza ali zaprtja mej, in sicer ukrepi od 25. do 35. člena ZNUPZ veljajo od 1. julija do 31. decembra 2021 (36. člen ZNUPZ).**

V skladu s prvim odstavkom 25. člena ZNUPZ je delavec, ki zaradi karantene na domu ne more opravljati dela, upravičen do nadomestila plače v skladu s tem zakonom. Hkrati pa lahko delodajalec, ki izpolnjuje pogoje iz sedmega odstavka 29. člena ZNUPZ, uveljavlja pravico do povračila izplačanih nadomestil plače delavca, ki zaradi karantene na domu ne more opravljati dela, če izjavi, da ne more organizirati dela na domu za delavca, ki je bil v karanteni na domu (četrti odstavek 25. člena ZNUPZ). Delodajalec, ki je neposredni ali posredni uporabnik proračuna Republike Slovenije oz. proračuna občine, katerega delež prihodkov iz javnih virov je bil v letu 2019 višji od 70 odstotkov, v skladu s prvo alinejo sedmega odstavka 29. člena ZNUPZ ni upravičen do uveljavljanja povračil izplačanih nadomestil plače.

Višina nadomestila plače delavca, ki zaradi karantene na domu ne more opravljati dela, je v ZNUPZ različno določena glede na razlog oz. okoliščine, zaradi katerih je bil delavec v karanteni na domu, in sicer **ZNUPZ v 27. členu določa podlago odsotnosti z dela delavca v primeru karantene na domu po stiku ali sumu stika z okuženo osebo, pri čemer do stika ni prišlo med opravljanjem dela za delodajalca (prvi odstavek 27. člena ZNUPZ), ter v primeru karantene na domu po stiku z okuženo osebo v okviru opravljanja dela za delodajalca (drugi odstavek 27. člena ZNUPZ).** Nadomestilo plače, določeno v skladu s prvim, drugim in tretjim odstavkom 27. člena ZNUPZ ne sme biti nižje od minimalne plače v Republiki Sloveniji (sedmi odstavek 27. člena ZNUPZ).

**Upošteva je navedeno izpostavljamo, da ZNUPZ ne ureja podlage odsotnosti z dela delavca v primerih, ko je delavec zaradi prehoda meje v Republiki Sloveniji napoten v karanteno na domu, posledično pa tudi ne določa pravice delodajalca do uveljavljanja izplačanih nadomestil plače v času odsotnosti delavca z dela zaradi napotitve v karanteno na domu, ki je posledica prehoda državne meje.** Pravico delavca do nadomestila plače in posledično tudi pravico upravičenega delodajalca do uveljavljanja povračil izplačanih nadomestil plače v primeru nemožnosti opravljanja dela zaradi karantene na domu zaradi prehoda državne meje je sicer urejal Zakon o začasnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic COVID-19<sup>3</sup> (v nadaljnjem besedilu: ZZUOOP) v prvem oz. petem odstavku 59. člena. Na tem mestu je pomembno poudariti, da je interventni ukrep nadomestila plač delavcem zaradi karantene na domu v skladu z ZZUOOP veljal do 30. junija 2021 (šesti odstavek 64. člena ZZUOOP).

<sup>2</sup> Zakon o nujnih ukrepih na področju zdravstva (Uradni list RS, št. 112/21)

<sup>3</sup> Zakon o začasnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic COVID-19 (Uradni list RS, št. 152/20, 175/20 – ZIUOPDVE, 82/21 – ZNB-C in 112/21 – ZNUPZ)

V zvezi z obveščanjem delodajalca še dodajamo, da mora v skladu z ZNUPZ delavec, ki je v karanteni na domu, najpozneje v 24 urah obvestiti delodajalca, da je v karanteni, in o razlogih za karanteno na domu (četrti odstavek 27. člena ZNUPZ) ter najpozneje v treh delovnih dneh od prejema dokazila o napatitvi v karanteno na domu to posredovati delodajalcu (peti odstavek 27. člena ZNUPZ).

Na tem mestu velja izpostaviti, da je karantena na domu zdravstveni institut oz. ukrep ter da je ravnanje osebe v času karantene na domu prvenstveno normirano s predpisi, ki niso delovnopravne narave, učinki oz. posledice karantene na domu pa se potem lahko nanašajo tudi na pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, in sicer v okviru nemožnosti opravljanja dela delavca pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, kar se je z ZNUPZ nadalje posebej uredilo kot podlaga odsotnosti delavca z dela (tj. pravica do odsotnosti z dela zaradi nemožnosti opravljanja dela zaradi karantene na domu v skladu s tem zakonom), hkrati pa se je tudi določila pravica upravičenega delodajalca, da uveljavlja povračila izplačanih nadomestil plače, v kolikor takšnemu delavcu ne more organizirati dela na domu.

Z interventnim zakonom ZNUPZ se je torej v obdobju trajanja ukrepov od 25. do 35. člena ZNUPZ (tj. od 1. julija 2021 do 31. decembra 2021) posebej uredila podlaga odsotnosti z dela delavcev, ki zaradi karantene na domu v skladu s tem zakonom ne morejo opravljati dela. **V kolikor pa v primeru napatitve v karanteno na domu delavca ni podana opravičena odsotnost delavca z dela v skladu z ZNUPZ, je potrebno preveriti vse okoliščine posameznega primera in napatitev v karanteno na domu ter nemožnost opravljanja dela presojati znotraj vseh dejstev tudi v okviru drugih podlag odsotnosti z dela v skladu z ZDR-1** (npr. v okviru instituta višje sile v skladu s šestim odstavkom 137. člena ZDR-1).

V skladu z ZDR-1 je delavec lahko v izjemnih primerih upravičen do odsotnosti z dela zaradi podanosti višje sile, in sicer je pravni standard višje sile v obligacijskih razmerjih opredeljen z naslednjimi elementi: **prisotnost zunanjega vzroka, nepričakovanost dogodka ter neizogibnost in neodvrljivost dogodka**. Pri presoji podanosti višje sile pa je potrebno v vsaki posamični konkretni situaciji presojati prisotnost vseh elementov višje sile, ki so opredeljeni v obligacijskih razmerjih. ZDR-1 določa, da je delavec, ki ne more opravljati dela zaradi višje sile, upravičen do 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).

Ob tem pripominjamo, da v kolikor delavec zaradi karantene na domu ne more opravljati dela in hkrati ni podana podlaga odsotnosti v skladu z ZNUPZ (27. člen ZNUPZ) oz. tudi ni podana višja sila (tj. niso izpolnjeni vsi elementi višje sile) v skladu z ZDR-1, potem se mora delavec z delodajalcem dogovoriti o drugi podlagi odsotnosti, neopravljanje dela (brez podlage opravičene odsotnosti) pa pomeni kršitev obveznosti iz delovnega razmerja in je lahko podlaga za ukrepanje delodajalca.

V zvezi z odrejeno karanteno delavcu nadalje pojasnjujemo, da **v kolikor delodajalec delavcu v tem času organizira delo na domu, potem delavec v tem času ni odsoten, ampak še vedno opravlja delo in posledično za to obdobje prejme plačo.**

Bistvena značilnost pri delu na domu, da delavec opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven prostora delodajalca. Za delo na domu mora biti v skladu z ZDR-1 podano ustrezno soglasje volj delodajalca in delavca, ki se izrazi v sklenitvi posebne pogodbe o zaposlitvi za delo na domu (68. člen ZDR-1). **ZDR-1 pa v 169. členu določa, da se kraj**

**opravljanja dela lahko izjemoma enostransko začasno spremeni 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 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. Obširnejša pojasnila v zvezi z obveznostjo opravljanja drugega dela oziroma dela na drugem kraju (na domu) zaradi izvajanja ukrepov preprečitve širjenja koronavirusne bolezni COVID-19 na podlagi 169. člena ZDR-1 so dostopna na spletni strani ministrstva: <https://www.gov.si/novice/2021-06-15-obveznost-opravljanja-drugega-dela-oziroma-dela-na-drugem-kraju-zaradi-izvajanja-ukrepov-preprečitve-sirjenja-koronavirusne-bolezni/>.

S spoštovanjem,

Pripravil:  
Marko Bučalič  
svetovalec

Damjan Mašera  
vodja Sektorja za delovna razmerja  
in druge oblike dela

po pooblastilu:  
mag. Darija Perše Zoretič  
sekretarka

mag. Katja Rihar Bajuk  
generalna direktorica

po pooblastilu:  
mag. Nikolaj Petrišič  
vodja Sektorja za varnost  
in zdravje pri delu