



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST IN ŠPORT**

DIREKTORAT ZA PREDŠOLSKO VZGOJO IN OSNOVNO ŠOLSTVO

Masarykova cesta 16, 1000 Ljubljana

T: 01 400 52 00

F: 01 400 53 21

**VRTCEM  
OSNOVNIM ŠOLAM  
OSNOVNIM ŠOLAM S PRILAGOJENIM PROGRAMOM  
GLASBENIM ŠOLAM  
ZAVODOM ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE OTROK IN MLADOSTNIKOV S  
POSEBNIMI POTREBAMI**

---

Številka: 6030-1/2020/14

Datum: 20. 3. 2020

**Zadeva: Organizacija dela in delovnopравни položaj zaposlenih v času epidemije –  
usmeritve**

Spoštovane ravnateljice, ravnatelji,

zaradi izvajanja ukrepov za preprečitev širjenja virusa COVID19 smo vam posredovali že več usmeritev, kako organizirati delo, predvsem tudi izvajanje vzgojno-izobraževalnega procesa, v teh spremenjenih razmerah. Prejeli ste tudi usmeritve ministrstva, pristojnega za delo, o pristojnostih delodajalca in pravicah ter dolžnostih delavcev v času izrednih razmer. Ta pojasnila ministrstva, pristojna za delo, po potrebi dopolnjuje, zato je smiselno, da njihovo vsebino preverjate tudi na spletnem naslovu <https://www.gov.si/novice/2020-03-17-dopolnjena-verzija-dokumenta-pravice-in-obveznosti-iz-delovnega-razmerja/>

Dejstvo je, da smo se vsi skupaj znašli v situaciji, ki predstavlja poseben izziv vsem nam, na vseh ravneh življenja, tako službenega kot tudi zasebnega. Zavedamo se, da ste kot delodajalci v tem obdobju še posebej postavljeni pred marsikatero zahtevno odločitev. V pomoč pri sprejemanju odločitev in organizaciji dela, vam zato pošiljamo strnjen zapis možnosti, ki jih ima delodajalec v času epidemije, in sicer tako za zaposlene, ki tudi v tem času opravljajo svojo delo kot tudi za tiste, ki jim tega ne morete zagotoviti:

**1. Organizacija dela**

**Varnost in zdravje na delovnem mestu**

V času razglašene epidemije morajo delodajalci sprejeti in izvajati dodatne ukrepe, s katerimi v največji možni meri zagotavljajo varno in zdravo delo delavcem. Delodajalec mora sprejeti takšne ukrepe, ki zmanjšujejo verjetnost okužbe na najmanjšo možno raven. Pri tem so mu

lahko v pomoč pri sprejemu ukrepov priporočila NIJZ in drugih pristojnih inštitucij. Poleg tega pa mora delodajalec upoštevati vsakokratne uredbe in druga navodila Vlade RS in Civilne zaščite. V zvezi s tem izpostavljam tudi Odlok o dopolnitvi odloka o začasni prepovedi zbiranja ljudi v zavodih s področja vzgoje in izobraževanja ter univerzah in samostojnih visokošolskih zavodih (Uradni list RS, št. 29/20) na podlagi katerega lahko poveljnik Civilne zaščite odredi uporabo teh prostorov za izvajanje ukrepov zaradi zaježitve in obvladovanja epidemije COVID-19. Poveljnik Civilne zaščite je že izdal Odredbo o aktiviranju zavodov s področja vzgoje in izobraževanja za nastanitev zdravstvenega osebja, pripadnikov CZ in Policije. Koordinacijo aktiviranja zavodov izvaja naše ministrstvo. Z odredbo so že seznanjeni vsi regijski odbori CZ in lokalne skupnosti.

V kolikor v času izrednih razmer, delodajalec ne more zagotavljati zaposlenim delo, skladno z njihovimi pogodbami o zaposlitvi, mu delovnopravno zakonodaja omogoča, da enostransko, torej brez spremembe pogodbe o zaposlitvi, odredi opravljanje drugega dela oziroma delo na drugem kraju.

### **Sprememba kraja opravljanja dela (delo na domu)**

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.

To pomeni, da se lahko zaposlenim, brez spremembe pogodbe o zaposlitvi, odredi, da opravljajo drugo vrsto dela ali da svoje delo opravljajo na drugem kraju (npr. delo na domu), in to dokler trajajo takšne okoliščine.

Če bo zaposlenim izdana odredba po 169. členu ZDR-1 o delu na domu bo to pomenilo, da bodo zaposleni (tako učitelji kot drugi delavci) svojo delovno obveznost v celoti opravili na domu (določba 44. c člena KPVIZ o delu izven zavoda se v primeru odrejenega dela na domu na podlagi 169. člena ZDR-1 ne uporablja).

Vzorec odredbe za opravljanje dela na domu na podlagi 169. člena ZDR-1 pošiljamo v prilogi.

Odredba o delo na domu je lahko skupinska ali individualna. Delo do doma se lahko odredi zaposlenim, če je narava oziroma vsebina dela takšna, da je to mogoče. O odreditvi dela na domu je potrebno obvestiti pristojni inšpektorat za delo, lahko tudi po elektronski poti. Ko je delavcu odrejeno delo na domu, ne prihaja na delovno mesto, razen izjemoma, če tako odredi delodajalec. V času, ko opravlja delavec delo na domu je upravičen do plače in povračila stroškov, kot če bi delo opravljal na svojem delovnem mestu, razen do povračila stroškov prevoza, saj mu le-ti v tem času ne nastajajo. Priporočljivo je, da se z odredbo določi tudi okvirni časovni obseg dnevnega opravljanja dela, v smislu, da lahko delo (kljub neenakomerni razporeditvi delovnega časa in dejstva, da si delavec delovni čas na domu samoorganizira) odredi delo preko 8 urnega delovnika, delodajalec. O delu na domu mora delavec voditi evidenco delovnega časa in jo posredovati delodajalcu v času in na način, kot to določi delodajalec. Priporočljivo je tudi, da delodajalec, če oceni, da je to potrebno, določi časovno obdobje, v katerem mora biti delavec dosegljiv delodajalcu.

## **2. Če zaposlenim, zaradi izrednih razmer, ni mogoče zagotoviti dela (niti na drugem kraju niti drugo vrsto dela), ima delodajalec na razpolago več možnosti:**

### **Izredni plačan dopust zaradi naravne nesreče (50. člen KPVIZ)**

Na podlagi 50. člena KPVIZ so lahko zaposleni odsotni z dela do pet delovnih dni zaradi elementarne (naravne) nesreče (kot naravna nesreča je po zakonu, ki ureja varstvo pred naravnimi nesrečami opredeljen tudi množičen pojav nalezljive človeške bolezni) in v tem

primeru so upravičen do nadomestila v višini 100% osnove. Osnova je plača delavca, ki bi jo prejel za redni delovni čas v tekočem mesecu, če bi delal (četrti odstavek 92. člena KPVIZ). Pri odobritvi izrednega plačanega dopusta po 50. členu KPVIZ, je potrebno upoštevati, da je lahko delavec v koledarskem letu odsoten po tej pravni podlagi z dela največ sedem delovnih dni (razlogi za odsotnost so različni, izredni plačan dopust zanje pa torej omejen na sedem delovnih dni).

### **Izraba letnega dopusta**

MDDSZ poudarja, da je enostranska odreditev letnega dopusta v nasprotju z zakonom. Izraba letnega dopusta je stvar dogovora med delavcev in delodajalcem. Je pa vsekakor smiselno, da se delodajalec z zaposlenimi pogovori in jim ponudi možnost izrabe letnega dopusta, tudi upošteva dejstvo, da po izteku referenčnega obdobja (ko prenos dopusta ni več mogoč), delavec nima nobenih upravičenj do delodajalca, ki mu je ponudil izrabo letnega dopusta, pa je delavec to odklonil. V tem primeru torej ni mogoče utemeljeno uveljavljati npr. odškodnino zaradi neizrabe letnega dopusta.

Priporoča se, da se zaposlenim, ki jim ni mogoče zagotoviti dela niti na delovnem mestu niti na domu, predlaga, da najprej izkoristijo preostanek dopusta iz leta 2019 in nato tudi dopust, ki jim je bil oziroma jim bo odmerjen za leto 2020. Pri tem prav gotovo ni odveč opozorilo, da bo po prenehanju epidemije prioriteta nemoteno izvajanje delovnega procesa, čemur bo potrebno, v največji možni meri, prilagoditi tudi izrabo letnega dopusta.

Če se delavec ne strinja z izrabo letnega dopusta, dela pa mu zaradi izrednih razmer ni mogoče zagotoviti, se mu odredi začasno čakanje na delo.

### **Čakanje na delo**

Če delavcu v času epidemije ni mogoče zagotavljati dela, se ga lahko na podlagi 138. člena ZDR-1 napoti na čakanje na delo doma, V tem času ima zaposleni nadomestilo plače v višini 80% osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo (96. člen KPVIZ). Če je delavec v času čakanja na delo doma začasno nezmožen za delo zaradi bolezni ali če koristi letni dopust, se čakanje na delo doma prekine s prvim dnevom začasne zadržanosti od dela oziroma dopusta ter nadaljuje s prvim dnevom, ko je delavka/delavec sposoben za delo oziroma ne koristi letnega dopusta. Delavec je dolžan delodajalca, takoj ko je to mogoče, obvestiti o morebitni začasni zadržanosti od dela. Delavec se mora na poziv delodajalca vrniti na delo, in sicer na dan, ki ga določi delodajalec. Čakanje na delo na podlagi 138. člena ZDR-1 lahko traja največ 6 mesecev v posameznem koledarskem letu.

Vzorec odredbe za čakanje na domu pošiljamo v prilogi.

Lep pozdrav,

Pripravila:  
Pravna služba MIZŠ

Anton Baloh  
generalni direktor  
Direktorat za predšolsko vzgojo in osnovno šolstvo

Priloge:  
Odredba za delo na domu (vzorec)  
Napotilo čakanje na delo (vzorec)