4. 3. 2022

**Odsotnost z dela zaradi zagotavljanja varstva otroka zaradi stavke zaposlenih v vzgoji in izobraževanju**

**Vsebina:**

[1. Najpogostejša vprašanja in odgovori 2](#_Toc97291261)

[2. Podrobnejše pojasnilo glede odsotnosti z dela zaradi zagotavljanja varstva otroka v času stavke zaposlenih v vzgoji in izobraževanju. 3](#_Toc97291262)

1. Najpogostejša vprašanja in odgovori

**Ali je delavec lahko odsoten z dela zaradi varstva otroka v času stavke v vzgoji in izobraževanju, če za otroka ne bo organiziranega nujnega varstva?**

Da. V izjemnih primerih je odsotnost delavca z dela lahko upravičena zaradi višje sile in v kolikor v času stavke v vzgoji in izobraževanju ne bo organiziranega nobenega varstva za otroka, potem se odsotnost enega od staršev, ki bo v tem času zagotavljal varstvo, lahko presoja v okviru instituta višje sile.

Vsekakor pa je v vsaki posamični konkretni situaciji treba presojati prisotnost vseh elementov višje sile. Pri presoji le-teh pa je v okviru elementa neizogibnosti in neodvrnljivosti dogodka treba med drugim presoditi in upoštevati ali gre za otroka do vključno 5. razreda osnovne šole, ki potrebuje varstvo, možnost zagotovitve varstva s strani drugega starša ali na drug ustrezen način, možnost drugačne razporeditve delovnega časa delavca itn.

**Ali so starši upravičeni do nadomestila za čas, ko zaradi višje sile doma varujejo otroke?**

Da. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) določa, da je delavec, ki zaradi višje sile ne more opravljati dela, upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 odstotkov minimalne plače. Ključno je, da so v času delavčeve odsotnosti z dela podane okoliščine, ki utemeljujejo pravni standard višje sile, o prisotnosti le-teh pa je delavec dolžan delodajalca ustrezno seznaniti.

**Ali država delodajalcu povrne ta sredstva?**

Ne. Breme izplačila nadomestila plače ostane na delodajalcu.

**Ali je delavec lahko odsoten z dela zaradi višje sile zaradi zagotavljanja varstva, če je v vrtcu oz. v šoli zagotovljeno nujno varstvo oz. varstvo za nujne primere, ko starši nimajo ustreznega varstva?**

Ne. V kolikor je v vrtcu oz. v šoli za otroka zagotovljeno varstvo, tudi če v drugačni obliki kot sicer (tj. nujno varstvo), potem višja sila pri delavcu ne bo podana, saj ta dogodek (zagotavljanje varstva otroka) ni neizogiben in neodvrnljiv.

**Ali morda delavec delodajalca v naprej obvestiti, da bo zaradi varstva otroka odsoten?**

Da. Delavec mora v primeru odsotnosti z dela zaradi višje sile zaradi zagotavljanja varstva čim prej od nastanka tega razloga o vseh okoliščinah, ki vplivajo na nastanek višje sile, obvestiti delodajalca.

**Ali je delavec lahko odsoten zaradi višje sile zaradi varstva otroka le del delovnega dneva (nekaj delovnih ur)?**

Da, delavec je iz tega razloga lahko odsoten le del delovnega časa (npr. 4 ure dela, 4 ure je odsoten ali 6 ur dela, 2 uri je odsoten). Tako kot v primeru celodnevne odsotnosti delavca je tudi v primeru delne odsotnosti iz razloga višje sile ključno, da so v času delavčeve odsotnosti z dela podane okoliščine, ki utemeljujejo pravni standard višje sile, o prisotnosti le-teh pa je delavec dolžan delodajalca ustrezno seznaniti.

Ker gre pri višji sili za dogodek, ki nastane zunaj vpliva delavca in delodajalca ter mora delodajalec sprejeti, da delavec dela ne more opravljati iz razloga višje sile, delavčeva odsotnost pa vpliva na organizacijo delovnega procesa, poudarjamo na primernost, da se tam, kjer je to možno, delodajalec in delavec dogovorita o prilagoditvi organizacije delovnega časa.

Obenem v okviru vprašanja odsotnosti z dela zaradi višje sile poudarjamo, da se v konkretnih situacijah, kjer je možna izmenjava odsotnosti obeh staršev, tudi v primeru potrebe po delni dnevni odsotnosti (nekaj ur vsakega od staršev) o takšni odsotnosti delavec dogovori z delodajalcem, upoštevaje možnosti delavca in tudi potrebe delodajalca, oziroma upoštevaje možnost prilagoditve organizacije delovnega časa.

1. Podrobnejše pojasnilo glede odsotnosti z dela zaradi zagotavljanja varstva otroka v času stavke zaposlenih v vzgoji in izobraževanju.

V skladu z ureditvijo v Zakonu o delovnih razmerjih[[1]](#footnote-2) (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) je 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, upoštevaje 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). Prvenstveno zakonske primere, v katerih je delavec upravičen do nadomestila plače, ureja ZDR-1 v 137. členu. Pravica do nadomestila plače v primeru odsotnosti z dela pa je urejena tudi s specialnimi zakoni, lahko pa tudi s kolektivnimi pogodbami. **Nadomestilo plače torej delavcu pripada, če je delavec odsoten z dela zaradi enega od razlogov, ki so zakonsko določeni oziroma izrecno dogovorjeni na podlagi sporazuma socialnih partnerjev.**

Odsotnosti delavca z dela je lahko v skladu s šestim odstavkom 137. člena ZDR-1 v izjemnih primerih opravičena 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 neodvrnljivost 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.**

**V morebitni situaciji, če se bodo zaradi stavke zaposlenih v vzgoji in izobraževanju zaprli vrtci in šole in bo ta dan onemogočeno varstvo otrok, kar lahko povzroči nemožnost opravljanja dela delavcev zaradi varstva otroka, se odsotnost z dela enemu od staršev lahko opraviči zaradi višje sile.** Vsekakor pa je v vsaki posamični konkretni situaciji treba presojati prisotnost vseh elementov višje sile. **Pri presoji le-teh pa je v okviru elementa neizogibnosti in neodvrnljivosti dogodka treba med drugim presoditi in upoštevati ali gre za otroka do vključno 5. razreda osnovne šole, ki potrebuje varstvo, možnost zagotovitve varstva s strani drugega starša ali na drug ustrezen način, možnost drugačne razporeditve delovnega časa delavca itn.**

V kolikor bo kljub stavki v vrtcu oz. v šoli za otroka še vedno organizirano nujno varstvo, potem praviloma pri delavcu ne more biti podana višja sila, saj morajo biti pri višji sili v konkretnem primeru izpolnjeni vsi elementi, ki so opredeljeni v obligacijskih razmerjih, vključno z elementom neizogibnosti in neodvrnljivosti dogodka. V kolikor je torej storitev varstva za otroka omogočena, potem višja sila ne more biti podana in se mora starš, ki ne želi koristiti (nujnega) varstva in želi sam varovati otroka, z delodajalcem dogovoriti o drugi podlagi odsotnosti z dela.

ZDR-1 v okviru splošne obveznosti obveščanja določa, da mora delavec obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oz. bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, zato mora delavec v primeru nezmožnosti opravljanja dela zaradi višje sile, ki je posledica varstva otroka zaradi onemogočenega varstva v vrtcu oz. šoli, čim prej obvestiti delodajalca o vseh relevantnih okoliščinah odsotnosti.

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). V skladu s splošnim delovnopravnim pravilom pripada delavcu nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela (deveti odstavek 137. člena ZDR-1). **Ključno je, da so v času delavčeve odsotnosti z dela podane okoliščine, ki utemeljujejo pravni standard višje sile, o prisotnosti le-teh pa je delavec dolžan delodajalca ustrezno seznaniti.** Breme izplačanega nadomestila plače v primeru odsotnosti zaradi višje sile v skladu z ZDR-1 ostane na delodajalcu.

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 in 15/22 [↑](#footnote-ref-2)